

# 給与の 「デジタル払い」 を考える

## 注目トピックス

### 01 | 給与の「デジタル払い」を考える

給与の支払いを「PayPay」などの電子マネーで行えるようにする議論が厚生労働省の審議会で進んでいます。給与支払いについての法律的な決まりを解説し、今後の給与支払い方法の変化を考察します。

## 特集

### 02 | 36 協定届の新様式と

#### 届出方法の変更について

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります。また、届出に際しては署名捺印が不要となり、電子申請による届出がより一般化していくこととなります。

### 03 | 男性の育児休業促進にかかる

#### 制度見直し案について

男性の育休取得をさらに促進すべく、厚生労働省では育児介護休業法のさらなる改正を検討しています。労働政策審議会雇用環境・均等分科会発表の情報をもとに、今後の改正予定について取り上げます。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | 「文章術のベストセラー100冊」の ポイントを1冊にまとめてみた。(日経BP)

ベストセラー100冊から読み解いた「伝わる文章」のエッセンスがこの一冊に凝縮されています。プロも活用するハイレベルな「書く技術」を習得すべく、様々な文章との向き合い方を考えていきましょう。



## みよた社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 男性育児休業チェックシート

# 給与の 「デジタル払い」を考える

給与の支払いを「PayPay」などの電子マネーで行えるようにする議論が厚生労働省の審議会が進んでいます。給料支払いについての法律的な決まりを解説し、今後の給料支払い方法の変化を考察します。

## はじめに

現在多くの場合給与は「銀行等の口座へ振り込み」によって支払われていますが、近年のキャッシュレス化の流れもあり、銀行口座を介さず支払えるようにするべく議論されています。給与支払いに関する法律について解説するとともに、給与のデジタル支払いがどのように社会に影響を与えるかを考察します。

## 賃金支払いの5原則

労働基準法 24 条において、賃金債権の確実性を高める目的で、賃金の支払いの際の 5 つの原則が以下の通り定められています。

賃金支払い5原則	
1.通貨払い	現物支給は NG
2.直接払い	本人に支払う
3.全額払い	期間中の金額を払う
4.毎月 1 回以上払い	2 ヶ月に 1 回などは NG
5.一定期日払い	毎月〇日など同じ日に払う

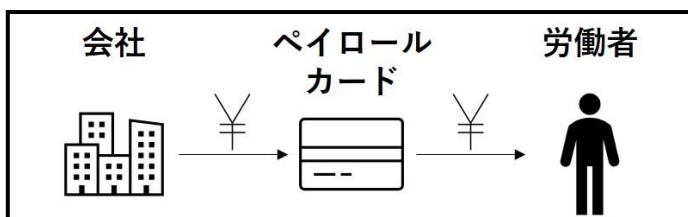
ただし例外として、会社と労働者の同意があれば、銀行その他の金融機関の口座等への振り込みなどで給与を支払うことが認められています。つまり法律的には、「原則は法定通貨（現金）で給与支払いをする義務があるが、同意があれば振り込みでもよい」という建て付けになっています。

## 給与のデジタル払いの内容

前述の賃金支払いルールを一部変えて、給与支払い方法の選択肢として「現金払い」「金融機関口座への振り込み払い」以外に、PayPay（ペイペイ）や LINE Pay、メルペイなどスマートフォン決済サービスなどを提供する「資金移動業者」の口座への送金も認めようとしています。

具体的には、資金移動業者が発行するプリペイド（前払い）式の給与振り込み用カード「ペイロールカード」への送金が想定されています。ペイロールカードとは給与支払い用のカードで、会社から直接ペイロールカードに「チャージ」することができるもので、アメリカでは既に普及しています。利用者はペイロールカードに入金された給与を ATM で引き出すこともできるし、電子マネーのまま決済に利用することもできます。

銀行口座への振り込みと比較してペイロールカードへの送金の手数料が安くなるか高くなるか現段階では不明ですが、キャッシュレス化推進の社会的な流れを考えると安く設定される可能性は十分考えられるでしょう。



## 誰が得をするか

デジタル支払いの恩恵を最も受けるのは、外国人労働者と言われています。外国人は銀行口座の開設をすることが難しく、銀行振り込みで代替する給与支払い手段への需要が元々ありました。電子マネーは海外送金のハードルが低くなる点でも、多くの外国人労働者にとって喜ばしい変化となるでしょう。

あるいは、日雇い労働者やアルバイトに対して、電子マネーで「日払い」「週払い」などの選択肢を企業が取りやすくなるという意味において、非正規労働者、求人をする企業双方に役立つ可能性もあります。逆に、初期段階では毎月固定給の正社員の多くは、まとまった金額を電子マネーのウォレット（財布）に送金されることを希望しないでしょう。

# 36 協定届の新様式と届出方法の変更について

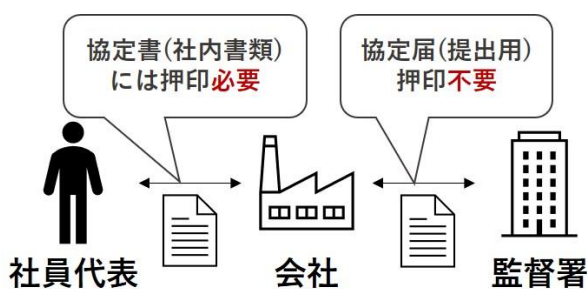
2021年4月から36協定届の様式が新しくなります。また、届出に際しては署名捺印が不要となり、電子申請による届出がより一般化していくこととなります。

## はじめに

行政改革の一環として印鑑の廃止が話題になっていますが、この度2021年4月から時間外・休日労働に関する協定届、いわゆる36(サブロク)協定について、届出に際する記名捺印、または署名が不要となります。また、電子申請による届出がより一般化していくことになりました。以下変更の内容と注意点について解説します。

## 【変更点1】36協定届における押印・署名の廃止

労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者及び労働者代表の押印及び署名が不要となります。公布日の2020年12月22日以降、2021年3月31日までに締結し届け出る36協定についても、新様式を用いることができることとされているため、実際にはすでに押印、署名のない届出をすることが可能です。ただし、これは「労働基準監督署に届け出る際の協定届(提出用)の押印省略」であり、労使で時間外労働等の限度時間を話し合い、社内で締結する「協定書(社内書類)」は労働者代表の署名又は記名・押印などが必要であるという点に注意が必要です。



実態としては、36協定届(提出用)と協定書(社内書類)を使い分けているケースは珍しく、どちらかという両者を兼ねる場合が多いでしょう。36協定について「押印や署名が全く不要になる」のではなく、「社内保管用には押印を、提出用は記名のみ」というやり方になる、と覚えると良いでしょう。それでも、押印や署名がなされた協定届の原本を持参したり郵送したりといっ

た手間を省くことができるため、届出業務自体は省力化、簡素化されます。

## 【変更点2】書式の変更

発表された新書式に「36協定の協定当事者に関するチェックボックス」が新設されました。

- 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
- 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

これは主に、「労働者の代表としての適格性」をより入念に確認する意図で新設されました。届出が簡素化されることで、会社の都合の良い労働者代表を恣意的に選出することのないように工夫されたということでしょう。

36協定の効力をめぐる労使紛争の際は、この労働者代表の適格性が重要な争点になりますので、今まで以上に選出方法には注意しましょう。なお、「チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはならない」とされています。

## 【変更点3】電子申請による届出

今までも電子署名を用いた電子申請システムにより36協定の届出はできましたが、電子署名取得の煩わしさなどから普及していませんでした。この改正に伴い、より簡便な方法で電子申請ができるようになりそうです。

# 男性の育児休業促進にかかる 制度見直し案について

男性の育休取得をさらに促進すべく、厚生労働省では育児介護休業法のさらなる改正を検討しています。労働政策審議会雇用環境・均等分科会発表の情報をもとに、今後の改正予定について取り上げます。

## はじめに

日本における男性の育児休業取得率は 7.48% (2020 年 7 月 31 日発表)で、徐々に上昇しているものの、ノルウェーやスウェーデン、ドイツなど男性育休先進国と比べるとはるかに低い水準です。

男性の育休取得を促進するために、育児休業制度のさらなる改正が厚労省で検討されています。現段階の情報をもとに今後の見直し案について紹介していきます。

## 【改正案 1】分割取得

男性が育児休業を取得する場合、その半数近くが子どもの出生後 8 週間以内に取得している実態からわかるように、産後 8 週以内に男性が柔軟に育休を取得できる制度が求められています。そのため、子どもが生まれてから 8 週間以内については、合わせて 4 週間の育休を 2 回に分割して取得できるようにすることが検討されています。

また、産後 8 週間以内の 2 回と合わせて、その後も継続して合計 4 回まで育休を分割取得できるようにして、男性が状況に合わせてこまめに育休と復帰を繰り返すことができる制度について話し合われています。

す。申し出の期限が緩和されることで、状況に合わせたタイムリーな育休取得ができるようになることを目指します。



1ヶ月2週間後に  
育休取りたい！

## 【改正案 3】入社 1 年以内の取得可へ

これまで、有期契約の非正規労働者については、雇用期間が 1 年以上でなければ育児休業ができないという要件がありましたが、これを撤廃することが検討されています。

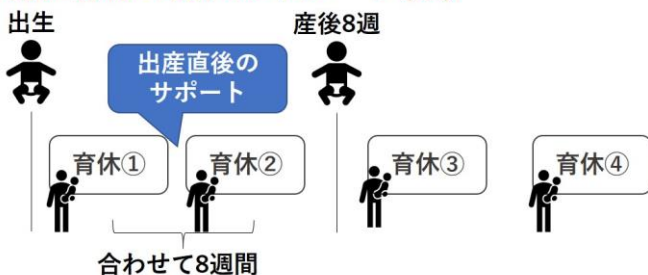
## 戦略的な男性育休の取得に向けて

これらの見直し案のうち、「分割取得」は日本の事情に合っているため、この法案が成立した場合利用者が増えることが予想されます。丸々 1 年休むことには現場側、社員本人側ともに抵抗がある場合でも、「細かく区切って育休取得をすることはできる」となりそうです。

これにより、中小企業にとっても男性の育休取得を奨励しやすくなるのではないのでしょうか。

今から準備できることは、やはり仕事の「脱属人化」でしょう。「その人でないとできない仕事」「その人しか分からない情報の保管場所」をなくし、誰でもアクセスでき、対応できるように仕事を作り替えていくことで、柔軟な男性の育休取得をサポートできます。これからも男性育児休業についての情報に注意していきましょう。

## 男性育休の見直しイメージ(案)



## 【改正案】: 申出期限の緩和

これまで育児休業の申し出は原則 1 ヶ月前までとなっていたのですが、2 週間に短縮することが検討されていま

<参照：男性の育児休業取得促進策等について(案)>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000710972.pdf>

# 「文章術のベストセラー100冊」のポイント を1冊にまとめてみた。藤吉 豊・小川 真理子 著

単行本：224 ページ  
出版：日経 BP  
価格：1500 円（税別）

## はじめに

ベストセラー100冊から読み解いた「伝わる文章」のエッセンスがこの一冊に凝縮されています。プロも活用するハイレベルな「書く技術」を習得するべく、様々な文章との向き合い方を考えていきましょう。

## 伝わる文章の「型」

読みやすく内容がよく伝わるには「型」があると筆者は言っています。その「型」に当てはめて文章を書くメリットは以下の通りです。

- ① どの内容を、どの順番で書けばいいのか迷わない。
- ② 書くスピードが速くなり、文章の流れが良くなる。
- ③ 情報の過不足がなくなり、論理展開が破綻しにくい。
- ④ 結論がはっきりする。

スラスラと書く・理解するという、書き手と読み手のどちらにも大きなメリットになると言えるでしょう。文章を書くプロも活用しているそんな「型」について、解説していきます。

## 逆三角形型

逆三角形型は「結論を先に述べる型」です。

基本的に、書き手が一番伝えたいことは読み手が一番知りたいことです。結論を先に述べることにより、どこで読むのをやめてもよい、というメリットも付け加えられることとなります。回りくどさを削った文章は、すっきりとした良い印象を与えます。読みやすさという観点でも欠かせないポイントですが、重要度の高い情報を冒頭に持ってくることで、読み手の関心をぐっとひきつける効果も持ち合わせています。

逆三角形型の例として、本書内では新聞のスポーツ記事が挙げられています。

日本ハムが12安打9得点で快勝した。(中略)有原が7回無失点で約1ヶ月ぶりに2勝目を挙げた。ロッテは打線がつからなかった。

いつまでも結論が見えない文章は、読み手のストレスになるため、まずは結論を述べる型を意識してみましょう。

## PREP 法

PREP法とは説得力を高めるための手法の1つです。型としては、逆三角形型と似ています。

- P(Point)=ポイント、結論  
「○○○○の結論は○○○○です」
- R(Reason)=理由  
「なぜならば、○○○○だからです」
- E(Example)=事例、具体例  
「実際に、○○○○といった事例がありました」
- P(Point)=ポイント、結論、まとめ  
「したがって、○○○○の結論は○○○○になります」

逆三角形型の「説明」の部分に「理由」と「具体例」を盛り込み、最後にもう一度「結論」で締めくくることがPREP法です。これはビジネスにおけるプレゼンテーションはもちろん、ブログ記事などを書く際にも非常に有用と言えるでしょう。これにより根拠を明確に示し、結論を二度書くことで逆三角形型よりも説得力の高い文章を作ることができます。箇条書きにすると当たり前のことのように思えますが、型を覚えて実践することが文章を書くスキルの上達の近道です。すでにできていると思っている部分もしっかりと見直してみましょう。

今回ご紹介した内容は本書内で解説されているもののわずか一部であり、より高度かつ様々な場面に対応できる文章作成術が数多く収録されています。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士法人	
代表	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

コロナ禍でマスクの着用がすっかり習慣化しましたが、今年もまた悩ましい花粉症の季節がやってきました。

だんだん暖かくなって、近所をぶらりと散策したくなりますが、  
予防のため黙々と屋内で自転車をこぎ続け、気付けば累積走行距離が7000キロに到達しようとしております。

年明けから、行政関係の文書も様式が大きく変化しております。

花粉症ともども、ご注意くださいませ。

# 男性育児休業チェックシート

2021年版チェックシート

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	男性の育休取得実績がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	No.1でYESの場合、取得時期はいつ頃でしたか？ <input type="checkbox"/> 産後2ヶ月以内 <input type="checkbox"/> 産後3ヶ月～9ヶ月 <input type="checkbox"/> 産後10ヶ月～12ヶ月 <input type="checkbox"/> それ以降		
3	No.1でYESの場合、取得期間はどのくらいでしたか？ <input type="checkbox"/> 2週間 <input type="checkbox"/> 1ヶ月 <input type="checkbox"/> 3ヶ月 <input type="checkbox"/> 6ヶ月 <input type="checkbox"/> 1年以上		
4	男性の育休取得の希望がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	職場内カップル、夫婦がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	電子ファイルなどは共有サーバーやクラウドに保管されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	顧客のやり取りに使用するメールやメッセージの内容は共有されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	リモートワーク、在宅勤務に対応している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	育児期間のみ時間拘束の少ない部署に異動させることができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	代替要員確保が比較的容易である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	