



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

01
2023
January

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
中小企業に対する猶予措置が終了！
割増賃金率の引き上げに備えよう
- P3 | 知って得する助成金情報
子育て中の労働者の雇用継続を助成
円滑な育児休業の取得と職場復帰を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
喫煙を理由に不採用にしたら法律違反？
採用時に喫煙の有無は聞いてもよいのか

数字で
見る労務

70.6%

2022年10月、日本経済団体連合会（経団連）から、『副業・兼業に関するアンケート調査結果』が公表されました。

自社の従業員が社外で副業・兼業することを「認めている」または「認める予定」と回答した企業の割合は、70.6%となりました。従業員数5,000人以上の企業では83.9%に上り、従業員数が多い企業ほど副業・兼業を認める割合が増加しています。副業・兼業人材の受け入れを「認めている」または「認める予定」と回答した企業の割合は、30.2%、常用労働者数が300人未満の企業において「認めている」または「認める予定」と回答した割合は37.7%で、これは企業規模計を上回る増加率となっています。今後働き方改善の一環として自社の従業員の副業について認識を確認する必要があります。

中小企業に対する猶予措置が終了！ 割増賃金率の引き上げに備えよう

2010年の労働基準法改正によって、60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が25%から50%に引き上げられました。これまで中小企業には適用が猶予されていましたが、2023年4月から適用されることとなります。就業規則の変更や労使協定の締結など、適用までに中小企業が準備しておきたいことを解説します。

60時間以上の時間外労働に対し 割増賃金率が50%に引き上げ

事業者が従業員に法定労働時間を超える時間外労働や深夜労働、休日労働などをさせた場合は、労働基準法に基づき、通常の賃金よりも割り増した金額を支払う必要があります。この割り増し率を定めたものが『割増賃金率』です。22時から翌5時までの深夜に労働させた場合は割増賃金率が25%以上、休日に労働させた場合は割増賃金率が35%以上と定められています。

それまで一律25%だった時間外労働の割増賃金率は、2010年の労働法改正により、大企業に対しては1カ月60時間を超えた時間分の割増賃金率が50%以上に引き上げられました。そして、2023年4月から中小企業もこの適用を受けることとなります。割増賃金率の引き上げは、従業員の時間外労働を抑制することを目的としています。人的コスト削減のためにも、企業は業務の効率化や勤怠管理の適正化などによって、これまで以上に時間外労働を減らしていく努力をする必要があります。

時間外労働が発生しても、60時間以下であれば割増賃金率は従来通りの25%以上ですが、もし60時間を超えて時間外労働をさせる場合は、深夜労働や所定休日労働にも注意が必要です。深夜や所定休日に従業員を働かせた場合、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の50%に加え、それぞれの割増賃金率が加算されます。深夜帯に月60時間を超える時間外労働を課した場合は、深夜の割増賃金率である25%が加わり75%になります。

法定休日における労働(いわゆる休日労働)の時間は60時間には含まれませんが、法定休日を規則などで特定していない場合は、労働時間の計算において注意が必要です。

割増賃金の代わりに休暇を付与 代替休暇制度を導入するには

割増賃金率の引き上げにともない、準備しておきたいのは就業規則の変更です。就業規則には月60時間を超える時間外労働分には、50%の割増賃金率で計算した賃金を支給することを明記しておく必要があります。また、常時10人以上の従業員を使用する事業場には、所轄労働基準監督長に就業規則を届け出る義務があり、就業規則を変更した際も届け出る必要があります。

また、企業によっては、代替休暇に関する労使協定の締結も必要になります。月60時間を超える時間外労働を行った従業員に対しては、引上げ分の割増賃金を支払う代わりに、代替休暇として有給の休暇を付与することもできます。ただし、割増賃金の代わりに休暇を付与したとしても60時間以下の割増賃金率である25%以上の割増賃金は支払う必要があるの
で注意してください。

代替休暇制度を導入するのであれば、代替休暇の時間数の算定方法や取得日の決定方法、代替休暇の単位や代替休暇を与えることができる期間、割増賃金の支払日などを定めた労使協定を労働者と結ぶ必要があります。また、これらの項目を就業規則に記載しておくことも必要です。労働局や専門家などに相談しながら、割増賃金適用に向けて備えていきましょう。



子育て中の労働者の雇用継続を助成 円滑な育児休業の取得と職場復帰を支援

政府は、子育てをしながら働く労働者を支援する事業主に対して、助成金を交付しています。『両立支援等助成金・育児休業等支援コース』は中小企業の事業主のみを対象とした助成金で、『育休取得時・職場復帰時』『業務代替支援』『職場復帰後支援』の3種類が設定されています。今回はそのなかから、『育休取得時・職場復帰時』について紹介します。

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

育休取得時・職場復帰時に申請できる助成金は『育休復帰支援プラン』を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請できません。

【支給対象となる事業主】

以下のすべてに該当する事業主が対象となります。

1. 中小企業事業主であること
2. 育児休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定するものに限る)の制度および育児のための短時間勤務制度(育児・介護休業法第23条に規定するものに限る)について、対象労働者の育児休業(産前休業の終了後引き続き産後休業および育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業)開始前に労働協約または就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断されません。また、当該規定は支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。育児休業に関わる手続きや賃金の取扱いなどについて、労働協約または就業規則に規定され、対象労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること
3. 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く

【育休取得時の主な支給要件】

- 育児休業の取得、職場復帰について『育休復帰支援』により支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知する
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録したうえで育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認し、プランを作成する
- プランに基づき、対象労働者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業および育児休業をする場合は、産前休業)の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3カ月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む)を取得させる

【職場復帰時の主な支給要件】

育休取得時の助成金支給対象となった同一の労働者に対し職場復帰時の支給申請を行う場合は、以下のすべての取り組みを行う必要があります。

- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を行う
- 育休を取得する同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録する
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6カ月以上継続雇用する

【助成額】

(1) 休業取得時 28.5万円(36万円)

(2) 職場復帰時 28.5万円(36万円)

※(1)は1事業主2人まで支給(無期雇用者1人、有期雇用者1人)

※〈〉内は生産性要件を満たした場合の助成額

その他、細かい条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

喫煙を理由に不採用にしたら法律違反？ 採用時に喫煙の有無は聞いてもよいのか

弊社の従業員は全員非喫煙者です。また、喫煙場所也没有ありません。
そのため採用するときには非喫煙者を優先したいと考えていますが、
このような理由から、採用に際して応募者に喫煙の有無について
確認をしてよいのでしょうか？

結論

非喫煙者であることを採用の条件にすることや、喫煙の有無を聞くことは
法律違反にはなりません。

というのも、喫煙の有無は個人情報とはいえず、以下に解説する『採用の
自由の制限』のいずれにも該当しないためです。

企業には『採用の自由』があるが 一定の制限が設けられている

企業は原則として『採用の自由』を有しており、どの
ような従業員を採用するかは企業の自由な意思に委
ねられています。しかし、採用の自由にも以下のよう
な制限が設けられています。

- (1) 一定の場合を除いて、採用募集の際に年齢制限
を設けることはできない
- (2) 男女雇用機会均等法により、性別による間接的・
直接的差別をすることはできない
- (3) 行政通達により、本人に責任のない事柄や、思想
信条に関する事柄について情報を収集し、これを
採用判断の要素とすることはできない

トラブル防止のためには 合理的な理由を明示する

使用者が応募者の喫煙を理由に不採用とすることは
差別とはいえませんが、一方的に喫煙者を排除す
るとトラブルに発展する可能性があります。たとえば、
以下のような『合理的な理由』を明示しながら、喫煙
者の不採用は受動喫煙被害の防止を目的としている
旨などを説明することが大切です。

- (1) 労働者の作業効率が悪くなる
- (2) 接客相手や他従業員の気分を害する
- (3) 喫煙スペースの確保が難しい
- (4) 喫煙時の離席による非喫煙者の負担増加
- (5) 非喫煙者が不公平感を感じる など