



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

02
2023
February

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
就業規則は適切なタイミングでチェック
法改正に合わせて変更が必要な場合も
- P3 | 知って得する助成金情報
専門的な知識や技能の習得をさせるため
職業訓練を実施した事業主に対し助成
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
テレワークに適用すれば残業代はゼロ?
事業場外みなし労働時間制とは

数字で
見る労務

2.1
%

厚生労働省から、『毎月勤労統計調査 令和4年9月分結果速報等』が公表されました。

2022年9月分の結果速報によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額は、現金給与総額は27万5,787円で、前年同月比2.1%増となり、9カ月連続で前年同月を上回りました。一方、2022年9月の実質賃金指数は、前年同月比1.3%の減少となり、6カ月連続で前年同月を下回っています。つまり、支払われる賃金額は増加傾向にあるものの、それが物価の上昇に追いついていない状況が続いているといえます。

しかし、コロナ禍からの復興に向けた人手不足も相まって、今後も賃金の上昇傾向は続くと考えられるでしょう。

就業規則は適切なタイミングでチェック 法改正に合わせて変更が必要な場合も

2023年4月から、時間外労働における割増賃金率の引き上げや、育児休業取得率の公表など、従業員の労働環境に影響を及ぼす労働法関連の改正が施行されます。この改正にあわせて、企業は就業規則の見直しを進める必要があります。今回は、2023年に施行される二つの法改正と、就業規則の見直しについて解説します。

2023年4月から施行される 企業への影響の大きな法改正とは

2023年4月から施行される労働法関連の法改正のうち、企業への影響が大きなものは二つあります。一つは、時間外労働の割増賃金率の引き上げです。

中小企業では、従業員の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は25%以上ですが、2023年4月からは50%以上に引き上げられます。この割増率は2010年の労働基準法改正から、大企業に適用され、中小企業は猶予されてきましたが、いよいよ猶予措置が終了し、中小企業にも適用されることとなりました。新たに適用となる中小企業においては、就業規則の変更が必要になります。該当条項について、「月60時間を超える時間外労働に関する賃金の割増率は50%とする」といった表記に変更しておきましょう。就業規則を変更しなかった場合でも、法定の基準に引き上げられるので注意が必要です。また、『中小企業』に該当するかどうかは、業種によって条件が異なります。厚生労働省の資料で確認するか、専門家に確認するなどして、適切に運用できる体制を整えていきましょう。

2023年4月に施行される法改正のうち、もう一つ見逃せないのは、育児休業等の取得状況について年1回公表が義務化されることです。こちらは従業員数1,000人超の企業に適用され、『男性の育児休業等の取得率』か『育児休業等と育児目的休暇の取得率』のどちらかを公表することが定められています。この法改正は、従業員の仕事と育児の両立を支援する一連の施策に基づくもので、2022年4月から有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和や、産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得などが段階的に進められてきました。育児休業取得状況の公表は、その最後の施策となります。

就業規則の変更には届出が必要 従業員への共有や周知も

労働基準法では、常時10人以上の従業員を使用している企業に、就業規則を定めること、その就業規則を所轄の労働基準監督署に届け出ることを義務化しています。さらに、就業規則は「法令や労働協約に反してはならない」と定められており、法改正があれば、その都度、変更する必要があります。変更したら労働基準監督署に届け出なければなりません。

手順としては、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合の意見を、労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取し、意見書として提出します。なお、意見の聴取については、必ずしも従業員の合意を得る必要はありません。策定され届出がなされた就業規則は、従業員に周知しなければならないと定められています（労働基準法第106条）。作業場の見やすい場所への掲示、書面での交付、PDFでの配布などの方法で、従業員へ周知することを忘れないようにしましょう。

就業規則は従業員が安心して働き、労使間の無用なトラブルを防ぐためのルールです。法改正は頻繁に行われるため、年に1回はチェックし、適宜変更しておく心安心です。



専門的な知識や技能の習得をさせるため 職業訓練を実施した事業主に対し助成

製品やサービスの質を向上させ事業を拡大し、新たな分野へ進出するためには、職務に必要な能力や将来的に達成すべきレベルなどを明確にし、計画的な人材育成を行うことが大切です。『人材開発支援助成金』は、こうした事業内の職業能力開発計画を立て、従業員に職業訓練を実施する事業主などを支援する制度です。

人材開発支援助成金 特定訓練コース

人材開発支援助成金の特定訓練コースでは、正社員に対して、厚生労働大臣の認定を受けたOJTつき訓練、若年者への訓練、労働生産性向上に資する訓練など、効果の高い10時間以上の訓練を実施した場合に、期間中の賃金の一部など助成します。

特定訓練コースは下記の通り分けられます。

(1)労働生産性向上訓練

生産性の向上に資する訓練を実施した場合の助成金

(2)若年人材育成訓練

雇用契約締結後5年を経過していない、かつ35歳未満の労働者に訓練を実施した場合の助成金

(3)熟練技能育成・承継訓練

熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講した場合の助成金

(4)認定実習併用職業訓練

認定実習併用職業訓練を実施し、ジョブ・カードによる職業訓練の評価を実施した場合の助成金

【対象となる事業主】

次のすべての要件を満たす必要があります。

- (1)雇用保険適用事業所の事業主であること
- (2)事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- (3)職業能力開発推進者を選任していること
- (4)従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も当該従業員に賃金を適正に支払っていること
- (5)雇用する被保険者に対して定期的なキャリアコンサルティングを実施することについて、労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画で定めていること

※このほかにも要件があります。

【支給対象となる労働者】

次のすべての要件を満たす必要があります。

- (1)助成金を受けようとする事業所または事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、被保険者であること
- (2)訓練実施期間中に被保険者であること
- (3)訓練実施計画届時に提出した『訓練別の対象者一覧』に記載のある被保険者であること
- (4)訓練を受講した時間数が、実訓練時間数のうち8割以上であること

※このほかにも要件があります。

【対象となる訓練】

OFF-JT訓練:自社で企画・主催・運営し、部外講師または部内講師により行われる訓練、事業主が運営する認定職業訓練、社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練など

OJT訓練:大臣認定を受けた実習併用職業訓練の計画に沿って行われる訓練

【助成額・助成率】 ※()内は中小企業以外

(1)経費助成

OFF-JT:45%(30%)

※生産性要件を満たす場合60%(45%)

(2)賃金助成(1人1時間当たり)

OFF-JT:760円(380円)

※生産性要件を満たす場合960円(480円)

(3)OJT実施助成(1人1コース当たり/雇用型訓練のみ)

OJT:20万円(11万円)

※生産性要件を満たす場合25万円(14万円)

上記以外にも、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覧ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

テレワークに適用すれば残業代はゼロ？ 事業場外みなし労働時間制とは

『事業場外みなし労働時間制』は事業場外で働く従業員に適用できると聞きました。そこで、テレワークの従業員にこの制度を適用した場合、『みなし労働時間』で働いたことになり、労働時間にかかわらず残業代の支給は不要になるのでしょうか？

結論

事業場外みなし労働時間制を適用するには、二つ条件があります。事業場外で働くことと、労働時間の算定が困難であることです。労働時間の算定が容易な場合のテレワークの従業員は二つ目の条件に合致していないため、事業場外みなし労働時間制を適用することは難しいと判断されます。

事業場外みなし労働時間制 二つの要件を確認

事業場外みなし労働時間制とは、①労働者が労働時間の全部または一部において、事業場外で業務に従事していること、②労働時間の算定が困難であること、という二つの要件を満たした場合に、実際の労働時間にかかわらず所定労働時間、労働をしたとみなすことができる制度です。

テレワークの場合、①は該当しますが、②が問題になります。テレワークは多くの場合、インターネットを利用して業務を行います。使用者が指揮監督するため労働時間の算定はある程度可能であり、必ずしも②に該当するとはいえません。

常に連絡がとれる テレワークへの適用は難しい

「労働時間の算定が困難」とは、社外で仕事を行う際に、常時接続などの通信環境がなく、使用者による具体的な指示出しや報告などのやりとりが常に行える環境ではないという場面が想定されます。

そのため、たとえ在宅業務やシェアオフィスであっても、常に電話やメール、チャットなどで連絡が取れ、具体的な作業指示や報告を受けている場合やパソコンの使用履歴や通話記録、日報などから労働時間を把握できたりする場合は、事業外みなし労働時間制の適用は難しく、労働時間の管理のもとに給与を支給する義務が生じます。