

プロジェクト通信

No.31

2023年5月

社会保険労務士法人プロジェクト

目次

- | | |
|----------------------------|--------|
| 1. 法改正情報 | … P.2 |
| 2. 2023年度における「賃上げ」の状況等について | … P.4 |
| 3. 今後の労働契約法制の在り方について | … P.7 |
| 4. 職場の安全衛生管理体制について | … P.10 |
| 5. 年次有給休暇について | … P.13 |

ご挨拶

本号の原稿が概ね完成した4月19日、日経新聞には「日経平均株価が、18日、年初来高値を更新した」との文字が躍っていました。世界的な金融不安への懸念が和らぐ中、日本固有の上昇要因として以下の3点が挙げられています。

③ 賃上げによる内需の押し上げ / ②インバウンド（訪日客）の回復期待 / ③PBRの改善圧力
③はともかく、①・②については、私たちにとっても身近な話題として捉えることができるのではないのでしょうか。①は、物価高騰と春闘での賃上げに伴う脱デフレであり、物価高騰の中、大企業から中小企業まで賃上げ率は、30年ぶりの高水準となる見込みです。賃上げについて、ベースアップ分と定期昇給分とをどのような割合で組み合わせるかは、非常に悩ましい問題でもあり、まだご検討中の経営者の方は、ぜひ本号の4ページに掲載している「2023年度における賃上げ等の状況について」を参照して欲しいと思います。②について、この3月・4月は、青山でも外国人観光客が多く目につきましたが、特に桜の季節の京都などでは、日本人観光客の数を圧倒していたようにも思われました。また、飲食ではマスクをはずした歓送迎会や懇親会も多く見られるようになり、今後、観光や飲食が景気を下支えしていく兆しを感じられるようになってきました。

本号では、定例の「法改正情報」をはじめ、労働条件明示ルールの変更等について記載した「今後の労働契約法制の在り方について」、労基署からの指摘も多い「職場の安全衛生管理体制について」、理解しているようで理解されていない「年次有給休暇」について解説しています。日頃の業務のご参考どうぞご一読願います。



社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

2023年4月吉日

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度（評価、賃金、退職金、キャリアプラン等）の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続
 - ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続
 - ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新
 - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36協定
 - ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2022年7月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目 (主要項目)	参照
2022年	7月8日	女性活躍推進法	◆常用労働者数301人以上の事業主に対し男女の賃金格差の公表の義務化	-
	10月1日	健康保険法	◆公的給付支給等口座登録制度の開始 保険給付等の手続きの際にあらかじめ登録された公金受取口座利用の意思表示をするだけで保険給付の受給が可能に	-
		職業安定法	◆求人等に関する情報の的確な表示の義務化、個人情報の取り扱いに関するルールの整備、求人メディア等に関する届出制の創設	-
2023年	4月1日	労働基準法	◆中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率の改定 【現行】大企業50%・中小25%→【改正】大企業・中小ともに50% ◆賃金のデジタル払いの開始(資金移動業者の口座への振込が可能に)	-
		雇用保険法	◆特定理由離職者 配偶者から暴力を受け、加害配偶者との同居を避けるため転居したことによる離職についても給付制限を受けないこと ◆雇用保険料率の改定 労働者負担5/1000→6/1000 事業主負担8.5/1000→9.5/1000(一般の事業)	P.3
		健康保険法	◆出産育児一時金の増額 【改正前】42万円→【改正後】50万円	-
		厚生年金保険法 健康保険法 労働保険徴収法	◆現物給与価額の一部改正 食事で支払われる報酬等に係る現物給与価額の改正 (住宅で支払われる報酬額等の現物給与価額は改正なし)	-
		育児・介護休業法	◆大企業(常用労働者数1000人超)の男性育児休業取得状況の公表を義務化	-
		労働安全衛生法	◆一人親方その他労働者以外の者に対する保護措置の義務化 危険有害な作業に従事する場合、労働者と同等の保護が図られるよう一定の措置を実施 ◆職長等に対する安全衛生教育の対象となる業種の拡大 (食料品製造業、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業)	-
		2024年	1月1日	国民年金法
4月1日	労働基準法	◆労働条件明示事項の追加(就業場所・業務変更の範囲等) ◆時間外労働の上限規制が医師、建設業、自動車運転業務に対しても適用	P.7	
	障害者雇用促進法	◆障害者の実雇用率算定対象となる短時間労働者の範囲拡大 週10時間以上20時間未満勤務の障害者について、0.5人としてカウント ◆障害者雇用率の改定(2.3%→2.5%)	P.3	
10月1日	厚生年金保険法・健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)	-	
2025年	4月1日	雇用保険法	◆2025年度より65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	-

～傷病手当金の代理受領について～

2023年1月から協会けんぽの「傷病手当金申請書」の様式が変更され、代理受領する場合の委任欄が削除されました。法的には、代理受領に関しては特に規制がないため、様式の変更をもって代理受領が禁止されたわけではありませんが、今回の様式変更の背景には、代理受領悪用の実態があるようです。このようなことから、協会けんぽの都道府県支部によっては、例外的に特別な理由がある場合のみに代理受領を認める支部や、認めない運用をしている支部もあり、また、健保組合では独自のルールで運用されているため、代理受領を希望する場合は個別の確認が必要となります。

1. 障害者の実雇用率算定対象となる短時間労働者の範囲拡大 (2024年4月1日から)

障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は「週20時間以上」勤務する者に限定されていますが、2024年4月1日以降、所定労働時間が「週10時間以上20時間未満」の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者を雇用した場合も、「0.5人」として算定対象に含めることができますようになります。

【障害者雇用率制度における雇用障害者数のカウント方法】

週所定労働時間	30H以上	20H以上 30H未満	10H以上 20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5※	0.5

（身体障害者・知的障害者の
重度の定義）

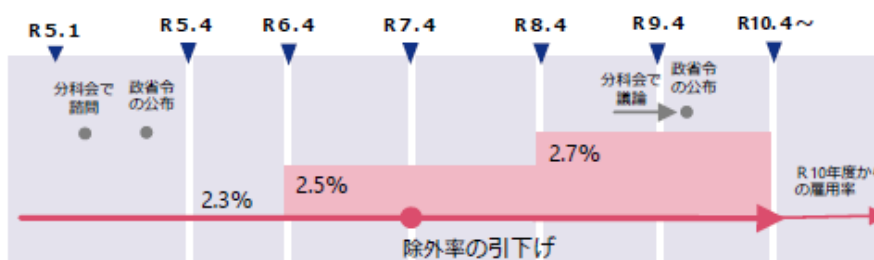
- 身体障害者のうち1級または2級に該当する方
- 知的障害者のうちA(自治体によっては1度及び2度)に該当する方

上図の※印は以下の①②いずれも満たす場合に「1人」としてカウントする(時限的な特例措置)。

- ① 新規雇入れから3年以内の方、又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
- ② 2023年3月31日までに雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

2. 障害者雇用率の設定等について (2024年4月1日から)

障害者雇用率は、労働者に対する対象障害者の割合を基に、少なくとも5年ごとにその割合の推移を踏まえ、見直されることが定められています(障害者雇用促進法)。障害者雇用率は、今後、2.7%まで引き上げられることが予定されていますが、障害者の雇入れについて計画的な対応が可能となるよう、段階的に引き上げることとされました。これにより、**令和6年4月から、雇用率は2.5%となります。**



障害者雇用の改善が見られない場合は企業名を公表されてしまいます…

3. 特定理由離職者の範囲について (2023年4月1日から)

2023年4月1日から、配偶者から暴力を受け、加害配偶者との同居を避けるために転居したことにより離職された方については「特定理由離職者」として、失業給付の給付制限を受けないこととなりました。

【追加された特定理由離職者の要件】

配偶者から体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を受け、加害配偶者との同居を避けるため住所又は居所を移転したことにより離職した方(※事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)

以下いずれかの証明書の発行が確認できた場合に限り、適用されます。

- ◆ 裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し
- ◆ 婦人相談所等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書

2. 2023 年における「賃上げ」の状況等について

<文責：福井>

2020 年以來 3 年以上にわたり続いてきたコロナ禍は、徐々に収束に向かっているとの見方もあり、(本原稿を執筆している 4 月上旬時点では)5 月に医学的な分類区分も変更される見込みとなっています。

一方、コロナ禍の期間に生じた円安及び物価高は、消費者でもある労働者の家計や生活そのものに大きな影響を与え、企業としてもその対応について検討せざるを得ない状況に直面した、と言えるでしょう。

今回は、2023 年度における春闘の状況(現時点での回答集計結果)やその背景、さらにはいわゆるインフレ手当や最低賃金等の動向について触れながら、「賃上げ」について確認していきます。

1. 2023 年春闘の回答集計状況にみる企業の賃上げ状況

そもそも、広義の賃上げは主に賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ(以下、ベアと言います。)」と、勤続年数が上がるごとに増える「定期昇給(以下、定昇と言います。)」からなります。連合が公表した第 3 回回答集計結果(4 月 5 日時点)によれば、2023 年の春闘の状況は以下の表の通りとなっています。

【表 1】定昇相当込みの賃上げ額及び率

平均賃金方式 ※集計組合員数による加重平均	2023 回答(2023/4/5 公表)			2022 回答(2022/4/5 公表)		
	組合数 組合員数	定昇相当込み賃上げ計		組合数 組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率		額	率
	2,484 組合 2,262,647 人	11,114 円	3.70%	2,189 組合 2,173,358 人	6,319 円	2.11%
300 人未満計	1,528 組合 164,659 人	8,554 円	3.42%	1,366 組合 149,362 人	5,125 円	2.06%
~99 人	827 組合 37,619 人	7,012 円	3.01%	721 組合 32,753 人	4,600 円	1.98%
100 人 ~299 人	701 組合 127,040 人	9,030 円	3.53%	645 組合 116,609 人	5,280 円	2.09%
300 人以上計	956 組合 2,097,988 人	11,325 円	3.72%	823 組合 2,023,996 人	6,413 円	2.12%
300 人 ~999 人	573 組合 315,864 人	10,015 円	3.62%	470 組合 255,619 人	5,644 円	2.06%
1,000 人~	383 組合 1,782,124 人	11,559 円	3.74%	353 組合 1,768,377 人	6,526 円	2.13%

【表 2】表 1 の対象組合のうち、ベア等による賃上げ分が明確にわかる組合における賃上げ額及び率

平均賃金方式	2023 回答(2023/4/5 公表)			2022 回答(2022/4/5 公表)		
	組合数 組合員数	定昇相当込み賃上げ計		組合数 組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	賃上げ分		額	賃上げ分
	1,786 組合 1,935,709 人	11,347 円 3.76%	6,130 円 2.16%	1,284 組合 1,585,136 人	6,422 円 2.15%	1,632 円 0.53%
300 人未満計	961 組合 122,962 人	9,711 円 3.73%	5,338 円 2.07%	686 組合 90,146 人	5,993 円 2.31%	1,781 円 0.71%
~99 人	416 組合 21,514 人	8,658 円 3.44%	4,620 円 1.86%	282 組合 14,605 人	5,602 円 2.26%	1,859 円 0.78%
100 人 ~299 人	545 組合 101,448 人	9,936 円 3.78%	5,490 円 2.12%	404 組合 75,541 人	6,071 円 2.32%	1,766 円 0.70%
300 人以上計	825 組合 1,812,747 人	11,462 円 3.76%	6,184 円 2.17%	598 組合 1,494,990 人	6,450 円 2.13%	1,623 円 0.52%
300 人 ~999 人	492 組合 271,967 人	10,552 円 3.78%	5,985 円 2.18%	341 組合 185,804 人	6,129 円 2.22%	1,730 円 0.64%
1,000 人 ~	333 組合 1,540,780 人	11,624 円 3.75%	6,219 円 2.17%	257 組合 1,309,186 人	6,497 円 2.12%	1,608 円 0.50%

第1回回答集計(2023年3月17日公表)では対象組合における定昇相当込みの賃上げ額・率は11,844円、3.80%でしたので、第2回回答集計(3月24日公表)を経て第3回回答集計においてもその水準はほぼ維持されていると言えます、比較可能な2013春闘以降で額・率ともに最高水準となっています。ベア等による賃上げ分が明確にわかる組合のベア等による賃上げ分(6,130円、2.16%)も、集計を開始した2015春闘以降で最も高い水準です。

また、300人未満規模の中小組合においても、定昇相当込みの賃上げ額・率が8,554円、3.42%であり、やはり2013春闘以降最高水準であること、さらにベア等による賃上げ分についても、5,338円、2.07%で2015春闘以降最高水準であることなど、企業規模を問わずに賃上げの状況が軒並み高水準にあることは、現時点における2023春闘の最大の特徴であると言えます。



連合による春闘の回答集計結果は例年7月上旬頃まで、計7回程度にわたり公表されます。集計結果の公表スケジュールは概ね、第1回:3月中旬、第2回:3月下旬、第3回:4月上旬、第4回:4月中旬、第5回:5月上旬、第6回:6月上旬、第7回:7月上旬となっており、2023年春闘の第3回結果公表時点では、賃上げ要求を行った全4,248組合のうち、2,290組合(約54%)において妥結済となっている状況です。

2. 賃上げの背景にある「物価高」について

このような高水準の賃上げに至った最大の要因としては、やはり「物価高」による影響が挙げられます。

春闘期間に入る前段階より、労働側、経営側、そして労働経済分野の専門家たちから、「急激な物価上昇に対応するべく、積極的にベアを実施すべき」との意見が多く見られました。また、実態的にも連合による賃上げ要求や岸田内閣による賃上げ要請が行われ、中小企業を含む多くの会社がそれらに対して一定程度応じる姿勢を見せている、と言えるでしょう。

但し、物価上昇率を表す指標である「消費者物価指数」について、2022年の平均は2.5%でしたので、単純にベア等のみではまだ物価上昇水準(2.5%)に賃上げ水準(現時点 2.16%)が追いついていないとは言えず、今後の物価変動状況にもよりますが、来年度以降も賃上げの流れは一定程度継続すると考えられます。

消費者物価指数はあくまで総合指数の全国平均が2.5%であった、ということであり、費目(食料/住居/光熱・水道/保健医療/交通・通信/教育等)や生活圏によっても物価の上昇率にはバラつきがあります。



なお、賃上げの実施状況は、業種や個別の会社の事情等によっても当然に違いが生じます。

(株)東京商工リサーチによるアンケート結果(2023年2月1日~8日にインターネットにより実施され、有効回答4,465社を集計・分析したもの)によれば、「2023年度に賃上げを実施する」と回答した企業の割合は大企業で85.5%、中小企業で80.0%でしたが、特に「実施しない」と回答した企業の割合が多い業種としては「不動産業(約38%)」、「金融・保険業(約29%)」、「小売業(約27%)」、「サービス業(約26%)」等が挙げられます。

これらの「賃上げを実施しない」と回答した企業におけるその理由は、「コスト増加分を十分に価格転嫁できていないため」が最多で約58%を占めており、以下、「原材料価格が高騰しているため(約54%)」、「電気代が高騰しているため(約46%)」、「受注の先行きに不安があるため(約46%)」と続きます。これらの状況からすると、特に収益力が向上しているとは言えない業界・業種においては当面の企業体力が乏しくなっており、賃上げをたくてもできない、という様相を呈しているように思われます。

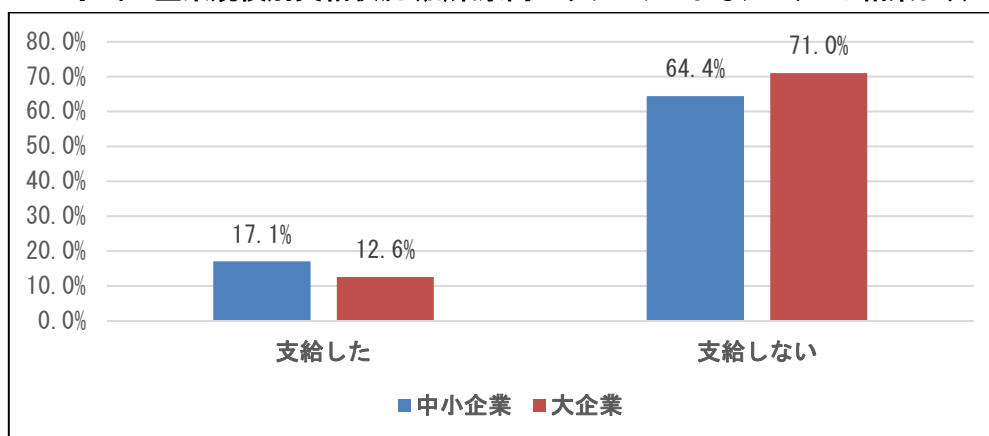
3. インフレ手当や最低賃金等、賃金に関連するその他の事項について

定昇やベアによらずとも、臨時的・一時的に賃金を支給することで従業員の生活を支え、彼らのモチベーションアップに繋げる(又は離職を抑制する)施策も考えられます。その代表例がいわゆる「インフレ手当」です。

前述のものと同様に行われた(株)東京商工リサーチによるアンケート結果によれば、急激な物価上昇に伴い「インフレ手当(又はこれに類するものを含む)」を支給したか否かについて、「支給した」が16.6%、「支給する予定」が3.5%、「検討中」が14.5%である一方、「支給しない」が65.2%と6割以上を占めました。

企業規模別に見ると、以下のグラフの通り、中小企業の方がインフレ手当に対してはやや積極的である様子が窺えます。

【グラフ】インフレ手当の企業規模別支給状況(株)東京商工リサーチによるアンケート結果より)



「インフレ手当」という同一の名目でも、毎月固定的に支給するのか(=対象者の範囲をどのように設定するか、との議論もありますが、支給対象者にとってはベアに準じた意義があると言えるでしょう)、若しくは臨時的・一時的な賃金として支給するのか(=いわゆる賞与に準じた意義があると言えるでしょう)等、その支給方法には様々なものが考えられます。また、こうした手当を新設する際には、当該手当の社会保険料等への影響も十分に勘案しながら、慎重に検討する必要があります。

主に非正規社員(時給制により賃金が支払われる方)に対して考慮が必要と思われる「最低賃金」については、政府が2021年6月に閣議決定した「骨太方針」において、「できる限り早期に全国加重平均1,000円以上を目指す」との内容が盛り込まれています。

2022年の最低賃金引上げ幅は全国加重平均で31円と大幅なものでしたが、基本的には近年、積極的な最低賃金の引上げが継続されています。この結果、2011年には737円であった全国加重平均の最低賃金が、現在では930円にまで上昇していますが、1,000円にはなお距離がある状況です。

コロナ禍の影響が薄れてきたことや物価の上昇傾向からすれば、2023年も積極的な最低賃金の引上げが想定される状況にあると言えますので、最低賃金の動向には引き続き注視しつつ、経営側としてもこれが法令(最低賃金法)に基づくものであることを十分にご理解頂いた上で、粛々と対応を行うことが求められます。



物価高等の経済動向に目を配ることはもちろん、一方では自社の独自性にも注目し、従業員のモチベーション等への影響も踏まえてどのような施策が最善であるのか、労働組合が無い会社においても労使間協議の場を設けるなど、十分に議論・検討していくような取組みが望まれるのではないのでしょうか。

3. 今後の労働契約法制の在り方について

<文責:高橋>

令和 5 年 3 月 30 日、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令(令和 5 年厚生労働省令第 39 号)」が公布され、**令和 6 年 4 月 1 日を施行日として**、労働基準法施行規則第 5 条の『**労働条件明示のルール**』が改正されることとなりました。本項では、この改正の概要について、日頃の労務管理に影響が大きいと考えられる点を抜粋し、「多様化する労働契約のルールに関する検討会(以下、検討会と言う。)」や、「労働政策審議会」で議論された改正の背景を踏まえつつご紹介したいと思います。

【改正の概要：労働条件明示事項の追加】

<明示のタイミング>	<新しく追加される明示事項>
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会と転換後の労働条件

※同一の使用人との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えると、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

1. 就業場所・業務の変更の範囲の明示

<改正の背景>

働き方の多様化・個別化が進み、労働者の権利意識も高まっていく中、就業規則等による一律の労働条件決定のしくみだけでは、**勤務地限定**や**職務限定**等、労働者に対し個別的に定められる労働契約の内容が曖昧になり、トラブルに発展しやすい傾向があります。特に、『**就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲**』については、労働者個々人のワーク・ライフ・バランスやキャリア形成に密接に関係しており、将来の働き方について、労使が共通イメージを持ち、納得した上で就業していくために、その契約内容の設定の仕方や明確化が今後ますます重要になると考えられています。

現在：行政通達において、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」については「**雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、～略～**」とされており、現行法上の解釈としては、就業の場所・従事すべき業務の**変更の範囲**の明示までは求められていません。

<明示すべき内容>

- 「変更の範囲」を示すにあたっては、就業の場所・従事すべき業務が限定されている場合にはその具体的な意味を示すことになります。

→例えば、「**従事すべき業務:法人顧客を対象とした営業業務に従事する、業務の変更の範囲:職種変更を命じることはない**」など。

- 就業の場所・従事すべき業務の変更が予定されている場合にはその旨を示すことになります。

→検討会の報告書によると、「例えば、異動が東京 23 区内に限定されている場合は、「**勤務地の変更の範囲:東京 23 区内**」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は、「**勤務地の変更の範囲:会社の定める事業所**」と示されることが想定される。」との記載があり、かなり抽象的・包括的な記載

も可能であるように受け取れますが、このあたりの具体的なルールについては、今後、厚生労働省より示されるものと考えられます。

<懸念点>

転勤や業務変更を命ずる際に従業員に拒否権が生まれるのでは？

採用時に明示した就業場所や業務内容以外の場所や業務に変更する場合は、従業員に拒否権が生まれ、一方的な人事権が及ばなくなる可能性があります。

整理解雇がしやすくなるのでは？

整理解雇が厳しく規制されているのは、使用者に広い人事権があることが前提になっています。例えば、1つの店舗が閉鎖されても、転勤命令により他店舗へ異動させれば、雇用を維持できる可能性があることから、そういった解雇回避努力が見られない整理解雇については、厳しく制限されるといった事情があります。上記の従業員の拒否権のように、使用者の人事権が制約されてしまえば、その分解雇が有効になりやすくなる可能性もあります。

☞これについては、就業場所が限定されていた場合でも、当然に解雇が正当になるわけではないこと(解雇回避努力は必要であること)を周知する必要性について、検討会でも議論されています。

採用活動への影響は？

現状、特に新卒採用においては、将来の就業場所や業務内容を限定して採用することは少ないと思います。企業としては、新卒採用者のキャリアパスについて、どのようなジョブローテーションを組むのか等、今一度、検討することが必要になってくると考えられます。

☞ただし、前ページの<明示すべき内容>で触れたように、検討会の報告書においては、包括的・抽象的な表現の利用も想定されており、運用上、あまり大きな影響が出ない可能性もあります。

2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示

<改正の背景>

契約更新の上限(通算期間、更新回数)を設定すること自体は、違法ではありませんが、上限が有ることについて、労働者が正しく認識できていない場合、契約更新や無期転換の期待を抱く可能性があり、労使の認識の相違からトラブルが生じやすく、紛争の原因となっています。

<明示すべき内容>

● 更新上限の有無及びその内容

→例えば、「更新上限有 更新は3回までとする」、「更新上限有 通算契約期間3年までとする」など。

なお、省令とあわせて大臣告示の改正により、最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者からの求めに応じて、上限を設定する理由を説明することも義務づけられました(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)における規定の追加)。

<懸念点>

検討会においては、更新上限の有無やその内容の明示を義務化することで、使用者が、更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかと懸念も示されていますが、それ以上に労使間の認識の齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきだという考えのもと、改正に踏み切ったようです。これについては、令和6年4月以降、各企業がどのように対応するのか、注視していくことになります。

3. 無期転換ルールに関する見直し(無期転換申込機会・無期転換後の労働条件の通知)

<改正の背景>

無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換を申し込んだ者は約3割(※1)である等、権利を行使していない労働者も多く、制度が十分に活用されているとは言えない現状があります。そもそも無期転換ルールの内容について部分的にでも知っている者の割合は、有期契約労働者のうち約4割にとどまっており、自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない、無期転換したら良いかどうかの判断がつかない労働者も多くみられるようです(※2)。こうした無期転換ルールの制度の理解不足が、無期転換申込権が発生しても、それを行使しない労働者の割合が高い要因の一つであると考えられています。

また、労働者が無期転換を希望する理由は、雇用不安がなくなるから、長期的なキャリア形成の見通しや将来的な生活設計が立てやすくなるから、という回答が多い一方で、無期転換を希望しない者からは、業務内容の拡大、責任の増加や全国転勤等を避けたいという回答が寄せられています(※2)。この点については、労働者が自社の無期転換制度(転勤の有無、業務内容や責任の程度)を正確に把握出来ていないために、無期転換後の働き方について誤った印象を持ってしまい、無期転換を希望していない可能性があります。

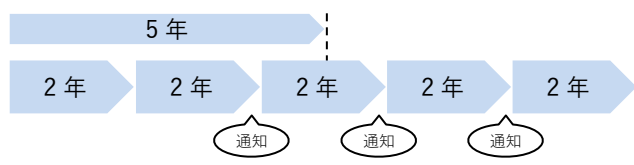
したがって、まずは、制度を周知すること、そして、無期転換後の労働条件を労働者にとって明確なものにすることが、労働者の選択を容易にし、無期転換ルールの活用につながると考えられています。

※1「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点) ※2「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)

<通知のタイミング>

更新の都度、申込みの有無について労働者が判断することになるため、「無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミング」で通知します。

例) 2年ごとの契約更新の場合



<通知内容>

- 無期転換権が発生していること
- 無期転換後の労働条件

→具体的には、労働基準法施行規則の第5条1項各号全てです。

(労働基準法15条1項において書面で明示することとされているものは、無期転換後の労働条件の通知にあたって書面の交付等の方法により明示します。1で解説している就業場所・業務の変更の範囲についても明示が必要です。)

本稿の内容については、厚生労働省 HP に特設ページが開設されています。

URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

2次元コードはこちら



4月12日時点では、まだパンフレットやQAの掲載などはありませんが、令和6年4月に向けて情報がアップデートされていくものと思います。また、モデル労働条件通知書も掲載されていますので参考にしてください。

今回の省令等の改正は、今後の自社の人材活用方法を見直す良いきっかけになるものと思います。会社として、働き方の多様性をどのように確保していくべきか、今後の労働契約の在り方を、ぜひ少し時間をかけて検討してみてください。

(参考資料)

多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書 令和4年3月(厚労省)

今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について 令和4年12月27日(労働条件分科会)

社労協だより 令和4年1月第11号(東京都社会保険労務士協同組合)

4. 職場の安全衛生管理体制について

<文責: 武田>

労働安全衛生法とは、労働基準法と相まって、職場における「労働者の安全と健康を確保する」とともに、「快適な職場環境の形成を促進すること」を目的とした法律です。その目的を達成するために、企業には様々な具体的措置義務が課せられていることをご存じかと思います。また、この法律は、軽微なものを含めて頻繁に改正が行われています。本稿では、法律で義務付けられている社内の管理体制や、具体的な実施措置について解説しております。ぜひ自社の状況を振り返りながらお読みください。

1. 安全衛生管理体制

労働安全衛生法では、事業場を一つの単位として、各事業場の業種や規模等に応じて、統括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等の選任および委員会の設置を義務付けています。

区分	業種別労働者数			概要	選任・報告等
	建設業等	製造業等	その他		
統括安全衛生管理者	100人以上	300人以上	1000人以上	—	14日以内に選任 労基署に報告
安全管理者	50人以上		—	—	
衛生管理者	50人以上			—	
安全衛生推進者	10～49人		—	—	14日以内に選任 職場内周知
衛生推進者	—	10～49人		—	
産業医	50人以上			月1回以上の職場巡視	14日以内に選任 労基署に報告
安全委員会	50人以上	100人以上	—	毎月1回以上開催	—
衛生委員会	50人以上			毎月1回以上開催	—



戦後の日本企業では、高度成長期の工業化の進展に伴い、職場環境整備や安全衛生面への配慮が後回しになり、じん肺・癌などの職業性疾病や一酸化炭素中毒といった労災が多発していました。そのような背景を踏まえ、労働者の安全と健康を守るための仕組みが整備された法律として、「労働安全衛生法」が1972年に制定されました。

2. 安全委員会・衛生委員会の実施について

労働安全衛生法により、常時50人以上の労働者を使用する事業者には安全委員会・衛生委員会の設置が義務付けられています。

安全委員会	<p>① 常時使用する労働者が50人以上の事業場(林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種(木材・木製品製造、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業)・運送業の一部の業種(道路貨物運送業、港湾運送業)、自動車整備業、機械修理業、清掃業)</p> <p>② 常時使用する労働者が100人以上の事業場(電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売小売業、家具・建具・じゅう器等卸売小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場、製造業・運送業のうち①以外の業種)</p>
衛生委員会	常時使用する労働者が 50人以上 の事業場(全業種)

※両方の委員会を設けなければならない場合は、それぞれの委員会に代えて**安全衛生委員会**を設置することができます。

※「常時50人以上の労働者」には、パートタイマーや契約社員なども含まれます。

【委員会の参加者は？】

労働災害防止の取り組みは、労使が一体となって行う必要があるため、議長を除き労使が半数ずつになるように構成する必要があります。人数の定めはないので、自社の規模や業務内容に応じて決定します。

安全委員会	衛生委員会
① 議長	① 議長
② 安全管理者	② 衛生管理者
③ 委員(安全に関する経験を有する者)	③ 産業医
	④ 委員(衛生に関する経験を有する者)

【開催頻度や周知・議事録は？】

設置基準や参加者以外には安全委員会・衛生委員会共通で以下のルールがあります。

- 開催頻度…月 1 回以上委員会を開催すること
- 周知…労働者に委員会の内容を周知すること
- 議事録…議事録は 3 年間保存すること

これらは「義務」ですので、守られていない場合は、労働基準監督署による是正勧告等、指導対象となります。



【委員会の議題は？】

委員会で話し合う内容は「調査審議事項」といい、労働安全衛生法に規定されています。

安全委員会	衛生委員会
<ul style="list-style-type: none"> ● 安全に関する規定の作成に関すること ● 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関するもの ● 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること ● 安全教育の実施計画の作成に関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ● 衛生に関する規定の作成に関すること ● 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること ● 衛生教育の実施計画の作成に関すること ● 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること ● 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること ● 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること

【議題の例】

委員会を開催するにあたり、議題の決定に苦勞されている担当者も多いと思いますが、事例や時事ネタの情報収集、社内公募等により検討してみましょう。

- | | | | |
|-----------|---------------|-------------------|----------|
| ○花粉症対策 | ○インフルエンザ対策 | ○湿度・温度 | ○高血圧・低血圧 |
| ○喫煙 | ○ノロウイルス対策 | ○飲酒 | ○糖尿病 |
| ○夏バテ、熱中症 | ○メンタルヘルス対策 | ○肩こり | ○睡眠 |
| ○食中毒 | ○ヒートショック | ○腰痛予防 | ○肥満・メタボ |
| ○長時間労働の影響 | ○ハラスメント | ○実際に起きた労災事故の検証・対策 | |
| ○自律神経 | ○スマホ・タブレットの影響 | ○社内コミュニケーション | |

3. 健康診断の実施について

労働安全衛生法において、事業者は労働者に対して医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は事業者が行う健康診断を受けなければならないと定められております。健康診断は従事している職務に応じて、受けるべき健康診断の種類や、受診のタイミング等が法律で定められています。

	健康診断の種類	対象労働者	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断	常時使用する労働者	雇入れ時
	定期健康診断	常時使用する労働者(特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断	労働安全衛生規則第13条第1項第3項に掲げる業務に従事する労働者	業務への配置換えの際6月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断	海外に6ヶ月以上派遣する労働者	海外に6ヶ月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

特定業務には、有害物(水銀や硫酸、青酸等)を取り扱う業務や異常気圧下における業務等が掲げられていますが、「深夜業を含む業務」も含まれます。具体的には、深夜業(22時～翌5時までの間に業務に従事)を1週に1回以上又は1か月に4回以上行う方が対象となります。



たとえ残業時間が30分であったとしても、22時以降の残業が6ヶ月を平均して月に4回以上発生している場合については、特定業務従事者の健康診断の対象となります。

【健康診断実施後の事業者の義務】

事業者が労働者の健康状態を把握し、その結果に基づき、医学的知見をふまえて労働者の健康管理を適切に講じなければなりません。

1. 健康診断の結果の記録
2. 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(事業規模要件なし)

意見聴取は産業医に依頼することが望ましいものですが、50人未満で産業医の選任義務がない事業場については、地域産業保健センターを利用することが推奨されています(無料で利用可)。

3. 健康診断実施後の措置(労働時間の短縮、出張の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更等)
4. 健康診断結果の労働者への通知
5. 健康診断結果に基づく保健指導
6. 健康診断の結果の労基署への報告

(常時50人以上の労働者を使用する事業者、特殊健診の結果報告については健診を行った全ての事業者は所轄労基署に届け出なければなりません)

健診結果に異常値があった場合、「要再検査」と判定されることがあります。再検査・精密検査等の費用負担については法令には定められておらず、就業規則等により決定すべき事項となりますが、一般健康診断の項目として規定されている項目についての再検査は、事業者が負担すべきものと考えられています。また、再検査に要する時間の賃金についても有給とすることが望ましいです。

5. 年次有給休暇について

<文責:金子>

政府が推進した働き方改革により、年次有給休暇の年 5 日取得義務が課せられてから 4 年が経過し、年間の年次有給休暇取得率も、平成 30 年の 52.4%から、令和 3 年の 58.3%と、年々上昇しつつあります。しかし、政府目標である「令和 7 年までに取得率 70 %以上」までは、まだ開きがあり、一層の取組みが求められているところです。年次有給休暇の発生要件や運用に関する基本的なルールは皆さまご存知のことと思いますが、本稿では、年次有給休暇に関して、日頃ご質問いただくことの多い事項等を中心にご紹介いたします。

1. 年次有給休暇の付与日数について

使用者は、労働者(管理監督者も含む)が雇入れの日から 6 か月間継続勤務し、その 6 か月間の全労働日の 8 割以上を出勤した場合には、原則として 10 日の年次有給休暇を与えなければなりません。以後は、継続勤務の年数に応じて、下表のとおり定められています。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

また、パートタイムやアルバイトなど、週の所定労働時間が 30 時間未満かつ所定労働日数が 4 日以下の労働者については、下表のとおり、その所定労働日数に応じて「比例付与」を行います。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

では、この比例付与を受けている労働者について、年休付与年度の途中で、契約更新等により所定労働日数が変わった場合、比例付与の日数は、いつの時点の契約内容で決定すれば良いのでしょうか？



行政通達によれば、「年休は基準日(付与日)において発生するものであることから、契約変更のタイミングで年休の日数を調整する必要はない(昭 63.3.14 基発 150・婦発 47)」と示されています。

つまり、契約変更後初めて到来する基準日において、その時点での所定労働日数に応じた年休の付与を行えば良いということになります。

例) 令和 3 年 4 月 1 日入社で、以下のような雇用契約が締結された場合、

契約期間①: 令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日 / 1 日 7 時間勤務 / 週の所定労働日数 4 日

契約期間②: 令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日 / 1 日 7 時間勤務 / 週の所定労働日数 2 日

最初の基準日: 令和 3 年 10 月 1 日 → 週の所定労働日数は 4 日であるため 7 日付与

2 回目の基準日: 令和 4 年 10 月 1 日 → この時点での週の所定労働日数は 2 日であるため 4 日付与

労使双方で上記のルールを認識していないと、特に、所定労働日数が前回基準日時点より減少している場合、「付与日数が少ない！」と、トラブルになることもありますのでご注意ください。

2. 年次有給休暇を取得した日の賃金は？

従業員が年次有給休暇を取得したとき、一般的には「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支払いますが、シフト制のパートタイマーや変形労働時間制対象者など、1日の労働時間が変動する場合は以下の3つの方法から選択し、就業規則に規定しておく必要があります。

※通常の従業員であっても就業規則への規定が必要です。

(1) 通常支払うべき賃金

このケースでは、その日に労働すれば支払われるはずだった通常の賃金を支払うことになります。

【例】

月曜日：7時間勤務予定→時給×7時間

水曜日：5時間→時給×5時間

勤務する予定だった時間分を支払うだけなので、給与計算はシンプルです。

(2) 平均賃金

直近3か月の賃金の総額÷暦日数もしくは直近3か月の賃金÷実労働日数×60%のいずれか高い方
直近3か月の平均賃金を計算する手間があるので、給与計算が少し煩雑になります。

(3) 標準報酬月額(労使協定の締結が必要)

健康保険法上の標準報酬月額÷30

※この方法を採用している会社はほとんどありません。

3. 時間単位の年次有給休暇について

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結し、就業規則に定めることで、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。時間単位年休は、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ち、導入率も2011年の7.3%から、2020年では22.1%と上昇傾向にあります。導入にあたっては以下のとおり、いくつかポイントがあります。

(1) 対象者の範囲

原則として、年次有給休暇を付与されているすべての従業員が対象となりますが、一部の従業員を対象外とすることも可能です。

(2) 時間単位で取得できる日数

年に5日までとされています。前年からの繰り越し分も含めて5日以内となります。

(3) 1日分の年次有給休暇に対応する時間数を、所定労働時間数を基に定めます。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

例：1日の所定労働時間が7時間半の場合…8時間に切り上げる

(4) 1時間以外の単位も可能

2時間単位、3時間単位など、1時間単位以外での設定も可能です。その場合も労使協定に記載する必要があります。

4. 年次有給休暇に関するよくある質問

Q1 取得理由を聞いてはいけないって本当？

A: 従業員は、取得理由を会社に伝える義務はありません。回答を拒んでいるにもかかわらず回答を強いてしまうと、場合によってはパワハラに該当する可能性もあります。ただし、取得申請書に任意の理由記入欄を設けること自体は問題ありません。

Q2 従業員から申請があがってきた取得希望日を変更してもよいか

A: 「事業の正常な運営を妨げる場合」のみ使用者はその時季を変更することができるかとされています。ただし過去の判例からも、会社として代替要員確保について努力すること等が求められており、この変更権の利用は限定的だと考えられます。

Q3 午前と午後の所定労働時間が異なるが半日有休の取り扱いは？

A: 午前休・午後休に対応する時間がそれぞれ異なる場合でも、会社が半休として取り扱う限りは、半休(0.5日)に該当することになります。

Q4 余った年次有給休暇を使い切りたいが為に退職日の後ろ倒しを求められた

A: 既に退職届を受理して退職日が確定しているという場合は別ですが、本人の有休取得に係る希望を汲んで退職日を決定することが、一般的な対応として求められます。

Q5 半日単位の年次有給休暇を取得した後の割増賃金の取り扱いは？

A: 例えば午前中に半休を取得し午後に出勤した場合は、午後の実労働時間のみで判断します。したがって午後の実労働時間が8時間以下であれば割増賃金は不要という考え方になります。

Q6 休職期間中に時効を迎える年次有給休暇日数の取り扱いは？

A: 付与から2年の時効を迎えた場合、原則、消滅しても問題ありません。ただし、各事情を考慮して救済措置を設けることを検討してもよいのではないのでしょうか。

国が罰則を設けてまで年次有給休暇の利用促進に取り組む理由の一つに、休暇の取得が生産性の向上に繋がるという考え方が存在します。その他にもストレスの低減による離職率の低下や、モチベーションの向上、企業イメージのアップなど会社にとって様々なメリットがあるとされています。日本の働き方改革の本質は「休み方改革」とも言われますが、労使で協力しながら、『平日の骨休め』ではなく、人生をより豊かにするための休暇取得を促進していきましょう。

プロジェクト通信 No.31 令和5年5月

発行者: 守屋 達雄 編集者: 板村 亜紀

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581