



中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン

04  
2022 April

## CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座  
実情に合っていない可能性も？  
修正が必要な就業規則の項目
- P3 | 知って得する助成金情報  
男性労働者の育児休暇取得を  
推進した事業主を助成！
- P4 | 現場に身近な労務Q&A  
育児休業から復帰予定の従業員  
休業延長の申し出は拒否できる？

数字で  
見る労務

約9割

経団連が、会員企業(計1,483社)の労務担当役員等を対象に行った、春季労使交渉・協議の結果や、人事、労務に関する『人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果』を公表。このうち働き方改革の取り組みに関する調査では、長時間労働削減や年休取得促進等に向けた施策・制度の整備について、『やや進んだ』と回答した企業は65.6%、『大いに進んだ』は29.2%で、両者を合わせると全体の約9割にのぼりました。また、柔軟な働き方の推進(テレワーク等)に関する調査では、『推進している』と回答した企業が約9割でした。ただし、コロナ禍の影響で大企業を中心に在宅やテレワークが進む一方、コミュニケーションの取りづらさを指摘する声もあり、捉え方には温度差があります。働き方改革を進めるにあたり業務の効率化や生産性向上も不可欠です。

# 実情に合っていない可能性も？ 修正が必要な就業規則の項目

労働基準法によって、常時10人以上の労働者を雇用する事業所は就業規則の作成と届け出が義務付けられています。しかし、就業規則を作成する際にインターネットでダウンロードしたテンプレートなどを流用すると、あえて入れる必要のない項目まで入ってしまうことがあります。そこで今回は、従業員とのトラブルの元になりやすい項目について紹介します。

## 所定労働時間の表記のせいで 余計な割増賃金を支払っている？

労働条件などを定めた就業規則は、原則的に自社で作成するものです。しかし実際にはインターネット上で配布されている無料のテンプレートや、総務担当者が以前勤めていた会社の就業規則を参考に作成している場合も少なくありません。既存のテンプレートや古い就業規則は、最新の法令に対応していなかったり、業務の実態に則していなかったりするものも多いのです。そのため自社の就業規則として使用する場合には、しっかりと内容を確認・精査して修正を行なう必要があります。

たとえば時間外労働に関する規定で、『会社は、所定労働時間を超えた時間外労働に対して割増賃金を支払う』と定めていることがありますが、会社によって異なります。所定労働時間とは、休憩時間を除いた始業時間から終業時間までの時間のことです。労働基準法では、労働者に対し1日につき8時間を超えて働かせてはならないという法定労働時間を定めており、これを超えての労働には残業代などの割増賃金を支払う必要があります。多くの会社は法定労働時間に基づいて、所定労働時間を8時間としているため、上記の規定でも問題はありませぬ。しかし、業務の都合などで所定労働時間を8時間未満に定めている会社であれば、法律的には支払い義務のない割増賃金を支払っている可能性があります。たとえば、1日の所定労働時間が7時間であるにも関わらず、規定で『所定労働時間を超えた時間外労働に対して、割増賃金を支払う』としていると、たとえば30分の残業を課した場合に、30分の賃金は支払わなければなりませんが、本来支払う必要のない割増賃金を支払うことになってしまうのです。

## 大切なのは社員区分を定義して 適用の範囲を明確にすること

また、就業規則が形骸化しているケースもあります。これは、就業規則の適用範囲が曖昧になっているからです。就業規則の規定について、『労働者に適用する』『社員に適用する』などと書かれた就業規則がありますが、どちらも適用の範囲が曖昧で、無用なトラブルを招きかねません。一口に社員といっても、労働法では社員の区分が定められておらず、会社側で社員の区分を定義したうえで就業規則の適用範囲について明文化する必要があります。

適用範囲を明確にしていなければ、正社員に対してのみ適用するつもりで作成した就業規則が、契約社員やアルバイトにまで適用されてしまう可能性があります。別の言い方をすると、正社員以外を適用範囲外とした就業規則を作成したのであれば、併せて契約社員やアルバイトなどを適用範囲にした就業規則も作らないといけません。もし複数の社員区分があるにも関わらず、正社員用の就業規則しかない場合は、労働基準法における就業規則の作成および届出の義務に違反することになるので注意が必要です。

就業規則の項目には細かい内容が多いので、自社の就業規則が正しいかどうかを確認するには、厚生労働省がサイトで公開している『モデル就業規則』を参考にするとよいでしょう。最新の法令に対応しているため、就業規則の規定や解説を理解しながら、自社の実情に合わせた就業規則を作成したり修正したりすることができます。

また作成の際は、上層部の社員などを含めて何度も確認することが大切です。法律に違反しない、職場の実情に沿った就業規則を作成しましょう。



# 男性労働者の育児休暇取得を推進した事業主を助成！(両立支援等助成金が令和4年度から変更！)

「両立支援等助成金」は、職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”を行う事業主を支援する制度です。改正育児・介護休業法の施行に伴い、令和4年度から、出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)及び育児休業等支援コースについて、制度内容の変更が行われます。また、育児休業を取得した労働者の業務を代わりに行う代替要員確保に対する支援についても見直されました。

※令和4年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

## 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

### I 男性労働者が育児休業を取得した場合

男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合に対する助成を見直します。

#### 【主な要件】

- 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。

※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)。

#### 【対象】

中小企業のみ

#### 【助成額】

20万円(1事業主1回限り)

※代替要員加算:20万円(代替要員が3人以上の場合45万円)

### II 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合

上記第1種の支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成(第2種)を新設します。

#### 【主な要件】

- 第1種の支給を受けていること。
- 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること。

#### 【対象】

中小企業のみ

#### 【助成額】

育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから

- 1年以内:60万円<75万円>
- 2年以内:40万円<65万円>
- 3年以内:20万円<35万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

### III 男性労働者が育児目的休暇を取得した場合

育児目的休暇を取得した場合に対する助成は廃止します。

## 育児休業等支援コース

これまで、「代替要員確保時」と「職場復帰時(職場支援加算)」において実施していた代替要員確保に対する支援内容を、「業務代替支援」として見直します。

#### 【主な要件】

##### ●業務代替支援

#### 《新規雇用》

- 育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。
- 上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。

#### 《手当支給等》

- 育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。
- 上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。
- 育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払うこと。

※《新規雇用》《手当支給等》ともに、育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。

#### 【対象】

中小企業のみ

#### 【助成額(対象労働者1人当たり)】

##### ●業務代替支援

《新規雇用》47.5万円<60万円>

《手当支給等》10万円<12万円>

有期雇用労働者加算:9.5万円<12万円>

1事業主当たり1年度10人まで5年間支給

##### ●職場復帰時 28.5万円<36万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000913266.pdf>

# 育児休業から復帰予定の従業員 休業延長の申し出は拒否できる？

育児休業終了日の2週間前に、従業員から「育児休業期間を延長したい」と申し出がありました。「保育園は見つかったが、もう少しだけ子どもと過ごしたい」との理由で2週間の延長を希望しています。会社としては予定通りに復帰してほしいと考えており、それを前提としてスケジュールや環境を整えています。従業員の申し出を拒否することはできますか？

## 結論

今回のケースでは子どもが保育所に入所できているため、育児休業を延長する要件は満たせていません。よって、会社側は従業員からの育児休業の延長の申し出自体は拒否することができ、従業員本人には労働義務も発生します。時短勤務にするなど無理なく働ける方法を提案していきましょう。

### 保育所への入所が決まったら 育児休業は延長できない

育児・介護休業法では、労働者は、原則として子どもが1歳になるまでの間、育児休業を取得することができますとされています。ただし例外的な措置として、1歳になる時点で保育所などに入所できない等、雇用の継続のために必要と認められる場合に限り、1歳6か月まで(再延長で2歳まで)育児休業を延長できます。ただし、延長したいがゆえに、あえて『不承諾通知』をもらえるように、倍率の高い保育所に入所を申し込むなどしていた場合は、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとはいえません。

### 仕事との子育てを両立するには 勤務形態を変える方法も

ただし、現行の育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する従業員に対して、短時間勤務制度やフレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなどの措置を講ずることが義務化されています。

今回のようなケースでは、そういった制度を利用するように、従業員に提案し、よく相談し合うことが大切です。

自社に育児休業中の従業員がいる場合は、できるだけこまめに連絡を取り合い、復帰に向けたプランを早めに考えていきましょう。