

**社会保険労務士法人アコール**

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

障害者の法定雇用率引き上げ

令和5年度より、障害者雇用促進法の改正により、障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。

◆法定雇用率の段階的な引き上げ

民間企業の法定雇用率は、令和5年度は現行の2.3%のまま据え置きとなり、**令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%**に段階的に引き上げられます。つまり、現在障害者を1人以上雇用しなければならないのは従業員を43.5人以上雇用している事業主ですが、令和6年4月からは40人以上、令和8年7月からは37.5人以上の事業主が障害者雇用の義務となります。

◆除外率の引き下げ

障害者の雇用が一般的に難しい業種について、雇用義務の軽減を認める「除外率」は、令和7年4月からそれぞれ10ポイント引き下げられ、現在の除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。

◆障害者の算定方法の変更

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

また、令和6年4月からは、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

◆障害者雇用のための事業主支援の強化

障害者雇用のための事業主支援の強化のために、雇入れやその雇用継続に関する相談援助、加齢に伴う課題への取り組みを行った場合の助成金の新設、既存の障害者雇用関係の助成金の拡充が予定されています。

* 障害者の雇用義務のある事業主は、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。今からの計画的な取り組みが求められます。

会社のマスク着用ルール

令和5年3月13日以降、マスクの着用は個人の判断に委ねることが基本とされましたが、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されています。作業場や会議等で人との距離が十分に確保できない場合や、様々な年代のお客様と接する業務に従事する場合はマスク着用とする等、自社の対応を考えていきましょう。



当日の年次有給休暇の請求について

従業員から当日の朝になって、「緊急の用事が出来たので休ませて下さい。有給休暇をお願いします。」と言われた場合、会社としてはどのように対応するのが良いでしょうか。年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えなければなりません。使用者にはその時季を変更する権利が認められています。使用者が時季変更権を行使するには、業務調整等の時間的余裕が必要なため、有給休暇は事前申請が原則とされています。ただし、**当日の始業時間前**（有給の事後申請）であっても**業務調整の必要性がなく、事業の正常な運営を妨げるとは言えない場合**は、有給休暇を取得させないことは不当と判断される可能性があります。

急病など緊急の止むを得ない事情の場合もありますので、事後の申請を理由として一律に認めないのではなく、緊急の事情で会社を休む場合の連絡方法や事後申請の場合の申請期限等、運用上の社内ルールを決めておくのが良いと思われます。

また、今回の年次有給休暇の取得事由は、**緊急な用事が出来たこと**によるものですが、年次有給休暇は、取得理由の如何を問われるものではありませんので、「年次有給休暇申請書」等の社内様式に、従業員に取得理由を記載させることは、あくまで任意とすべきです。取得理由によって申請を却下することは認められませんし、取得を理由とした解雇等の不利益な取扱いも禁止されています。

雇用関連ニュース

● 8割弱の労働者派遣事業所で派遣労働者に退職金支給 (3月7日)

厚生労働省が2022年度提出労働者派遣事業報告書から400事業所を抽出し分析した結果、8割弱にあたる307事業所で派遣労働者向けの退職金制度があることがわかった。2020年4月の改正労働者派遣法施行後、9割超の派遣事業者が労使協定方式を採用し、退職金制度の普及に弾みがついたとみられる。

● マイナンバーの利用範囲拡大に向けての閣議決定 (3月8日)

政府は7日、行政のDXを促進するため13の法律からなる法案を閣議決定した。1つに2024年秋の健康保険証とマイナンバーの一体化および例外措置としての資格確認書の発行、また年金受取時に個人の銀行口座とマイナンバーをひも付ける新たな制度、さらに戸籍法改正による戸籍等の記載事項への「氏名の振り仮名」の追加等が盛り込まれている。



● 国民負担率について (2月21日)

財務省は、国民や企業が所得の中から税金や社会保険料をどれだけ払っているかを示す2022年度の国民負担率が47.5%になる見込みだと発表。日本の国民負担率は20年前の2002年度は35%でしたが、高齢化に伴う社会保険料の負担増加などで2013年度以降、40%を超えています。今後も国民負担率の実績はさらに上昇していく可能性があります。

昨今の1ヶ月単位の変形労働時間制について（基本編）

労働時間（法定労働時間^{※1}）について労働基準法では1日8時間、1週40時間と規制されています。しかし事業によって、時期的な繁忙期、閑散期があり労働時間を一定期間のなかで一時的に法定労働時間を超えて不規則に配分せざるを得ない事業も存在します。そこで1日8時間、1週40時間の規制を一定期間にわたって平均化して所定労働時間^{※2}を設定することを認める「変形労働時間制」があります。その中で代表的な「1ヶ月単位の変形労働時間制」について昨今の労働基準監督署の対応、また裁判事例を基本編、実践編に分けて説明します。（週44時間が認められる特例措置対象事業場は除く）



※1 「法定労働時間」とは労働基準法で定められた労働時間を言います。

※2 「所定労働時間」とは企業ごとに定められた労働時間を言います。主に就業規則や雇用契約書に記載されています。



1ヶ月の変形労働時間制とは

1ヶ月以内の一定期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間以内の範囲内において、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。所定労働時間は労使協定、就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定めなければなりません。その上で次のような式、条件があります。

1週間の法定労働時間	×	$\frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$
------------	---	-----------------------------

【変形期間が1ヶ月の場合の所定労働時間の総枠】

月の暦日数	所定労働時間
31日	177.1H
30日	171.4H
29日	165.7H
28日	160H



1ヶ月単位の変形労働時間制における時間外労働となる時間とは

- ① 1日については、就業規則その他これに準ずるものにより8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週間については、就業規則その他これに準ずるものにより40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間（①の時間外労働となる時間は除く）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①または②で時間外となる時間を除く）

——次回は——

昨今の労働基準監督署の対応、また裁判例から1ヶ月単位の変形労働時間制について検証してみます。また他にも1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制があります。ご質問等ございましたらご連絡ください。