



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
ドライバーの残業に上限規制が適用!
『2024年問題』による懸念事項とは?
- P3 | 知って得する助成金情報
男性が仕事と育児を両立できる
環境づくりの取り組みを支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
承認されていない残業も残業代の対象?
残業承認制の注意点を知り、正しく導入

数字で
見る労務

81.0
%

令和5年5月に厚生労働省が公表した『第12回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況』によると、母が有職の割合は、平成22年出生児の第12回調査(小学6年生)で81.0%となり、平成13年出生児(第12回)の73.7%に比べて7.3ポイント高くなりました。調査対象である子の出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」の母のうち、第1回調査から第12回調査まで継続して「勤め(常勤)」の母の割合は、平成22年出生児では34.5%で、平成13年出生児の24.9%に比べて9.6ポイント上昇です。

今回の結果からは、子の年齢のどの段階においても、働きに出る母が年々増えていることがわかり、今後もこの傾向は続くと考えられています。

ドライバーの残業に上限規制が適用! 『2024年問題』による懸念事項とは?

これまでバスやタクシー、トラックなどの自動車を運転する業務は、労働基準法による残業時間の上限規制が設けられていませんでした。しかし、労働基準法の改正により、2024年4月1日からは時間外労働の上限規制が適用されることとなります。「2024年問題」とも呼ばれる自動車運転の業務における時間外労働の上限規制について確認しておきましょう。

ドライバーに対して適用される 時間外労働の上限規制

2018年に働き方改革関連法案が成立し、労働基準法が改正されました。この改正によって、ほとんどの企業は時間外労働の上限が原則月45時間・年360時間になり、臨時的な事情がない限り、これを超えることができなくなりました。臨時的な事情があって労使が合意する場合も、時間外労働は年720時間以内などの規制があります。多くの企業に適用されるこれらの基本的な規制を『一般則』といいます。この上限規制について、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用が始まりました。

しかし、業務の特殊性や、短期間での切り替えがむずかしいことを理由に、自動車運転の業務などに対しては、5年間の猶予が設けられていました。この猶予が終了し、適用がスタートするのが2024年4月1日です。適用が始まると、自動車運転の業務についても、時間外労働の上限規制が原則月45時間・年360時間となり、臨時的な事情がある場合は、労使間で特別条項付き36協定を締結したうえで、年960時間(休日労働含まず)が限度となります。ただし、年960時間は月平均で80時間となりますが、1カ月の上限の規制はありません。

これらの時間外労働の上限規制は、あくまで自動車運転の業務に対する規制です。運送業でも、ドライバーではない運行管理者、事務職、整備・技能職、倉庫作業職などは一般則が適用されます。ほかに一般則では、特別条項付き36協定における時間外労働と休日労働について、月100時間未満・2～6カ月平均80時間以内などと規制されていますが、自動車運転の業務には適用されません。また、一般則の『時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回まで』という規制も適用外となります。

改正改善基準告示も適用開始 事業者が向き合う2024年問題

時間外労働の上限規制には罰則が設けられており、違反すると6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるので注意が必要です。また、2024年4月1日に適用がスタートするまではドライバーをいくらでも働かせてよいというわけではありません。厚生労働省ではドライバーの拘束時間や休息时间などの基準となる『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)』を定めており、これに違反すると労働基準監督署から指導や是正勧告を受けることとなります。

この改善基準告示も改正され、新しい基準が2024年4月1日から適用されます。改善基準告示による規制はタクシー・ハイヤー、トラック、バスと、業種によって異なります。たとえばトラック運転者は、これまで1カ月の拘束時間が原則293時間、最大320時間でしたが、2024年4月1日からは原則284時間、最大310時間になります。この改正された改善基準告示をもとに、事業者はドライバーの勤怠を見直す必要があります。

いわゆる2024年問題と呼ばれるこれらの規制は、運送業の経営悪化を招くともいわれています。時間外労働の上限規制の適用によって、ドライバーの荷物を運ぶ量が限られてしまうため、物流の脆弱化や運賃の上昇、さらにはドライバーの人手不足に拍車がかかるといった懸念があるからです。しかし、長時間労働が常態化している自動車運転業務においては、ドライバーの事故や過労死を避けるためにも、今回の上限規制の適用と、改善基準告示の改正に伴う適切な勤怠管理を行っていかねばいけません。運用開始はまもなくです。業務スケジュールの見直しや、作業の効率化など、自社で行える取り組みを考えていきましょう。

男性が仕事と育児を両立できる 環境づくりの取り組みを支援



男性労働者が仕事と家庭・子育てを両立するためには、企業は育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行うことが大切です。育児に専念したい男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を利用させた中小企業事業主が申請できる『両立支援等助成金(出生時両立支援コース)』を紹介します。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

【主な支給要件】

① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 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等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得すること(ただし、申出に係る4日以上が所定労働日に対する休業であること)。

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算> ※令和5年度新設

- 自社の育児休業の取得状況(男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数)を『両立支援のひろば』サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 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等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者のほかに2人以上いること。
など

【支給対象事業主】

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業制度(出生時育児休業を含む)および育児のための短時間勤務制度(同法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置)について、対象労働者の休業等開始前に労働協約または就業規則に規定していること。
- 対象男性労働者について、対象となる育児休業開始日から申請日まで、雇用保険被保険者として継続して雇用していること。 など

【支給額】 ※1事業主につき1回限りの支給

<第1種>20万円

代替要員加算: 20万円(3人以上確保:45万円)
育児休業等に関する情報公表加算:2万円

<第2種>

- 1 事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円
 - 2 事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:40万円
 - 3 事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:20万円
- ※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

上記以外にも、細かい条件や必要な書類などがあります。詳細は厚生労働省ホームページや専門家にお問い合わせください。

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

承認されていない残業も残業代の対象？ 残業承認制の注意点を知り、正しく導入

わが社では残業を行う場合、残業を行う本人が事前に会社へ申請をして承認を得る『残業承認制』を導入しています。しかし従業員から、急遽残業せざるを得なくなった業務もあるため、承認されていない残業も認めてほしいといわれました。

ルールに則さない残業にも、賃金を支払う義務があるのでしょうか？

結論

原則として、残業承認制を採用していた場合、会社側に承認を得ていない残業に対する残業代の支払い義務はありません。ただし、承認されていなくても実態が会社の指示であると判断される場合は、残業とみなされます。承認がなくても残業代を支払う必要のある例外もいくつかあるため、残業の内容をよく確認することが大切です。

残業承認制は、過度な残業を コントロールするための制度

本来、残業は会社の指示のもと行うものです。しかし、残業を従業員の判断に任せると残業時間のコントロールができなくなり、残業代が際限なく増えていくこととなります。そこで、従業員が残業をするときは会社に申請をし、承認を得なければ残業を認めないという制度が残業承認制になります。

残業承認制を導入している場合、承認を得ていない残業に対しては、残業代の支払いは必要ありません。しかし、たとえば次のような場合は残業と判断され、支払い義務が生じます。

承認されていなくても 会社の指示と判断されるケース

- 指示された業務量が、所定の勤務時間内では完遂することができないような場合
- 当該業務の納期などが、所定の勤務時間内では完遂することができないような場合
- 会社が残業の存在を知りつつ放置していた場合

などです。つまり、承認の制度自体が形骸化し、承認はされていないが実態が会社の指示であると判断される場合は、残業となります。

残業承認制を導入している会社は、制度が形骸化していないか運用ルールを見直しましょう。