



中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン

03  
2024  
March

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座  
2024年4月改正の『裁量労働制』  
適用のメリットとデメリットをおさらい

P3 | 知って得する助成金情報  
企業のやりたい! を支援する  
事業主のための助成金活用事例集

P4 | 現場に身近な労務Q&A  
従業員の所持品検査は実施してもOK?  
拒否されたら懲戒処分にはできるのか

数字で  
見る労務

29.7%

厚生労働省が公表した『令和5年「高齢者雇用状況等報告」(6月1日現在)』の集計結果によると、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は、調査企業全体の99.9%でした。そのうち、措置として「継続雇用制度の導入」を実施している企業が69.2%(前年比-1.4ポイント)、「定年の引上げ」を実施している企業は26.9%(同+1.4ポイント)です。また、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7%(同+1.8ポイント)、66歳以上まで働ける制度のある企業は43.3%(同+2.6ポイント)、70歳以上まで働ける制度のある企業は41.6%(同+2.5ポイント)でした。

『高齢者雇用安定法』の後押しを受けて、70歳まで働けるような対策を講じる企業が着実に増えていることがわかります。

# 2024年4月改正の『裁量労働制』 適用のメリットとデメリットをおさらい



2024年4月1日より『裁量労働制』の導入や継続に関するルールが改正されます。今回は、裁量労働制の概要や適用によるメリットやデメリットをおさらいするとともに、見直しの背景や改正の内容についても紹介します。

## 『裁量労働制』とは何なのか そのメリットとデメリットを解説

『裁量労働制』は、実際の労働時間ではなく、労使協定であらかじめ定めた時間を働いたものとみなして、賃金を支払う制度です。この制度の特徴は、働いた時間の長さではなく、働いたことによる成果に対して報酬を支払うことにあります。

裁量労働制には、『専門業務型裁量労働制』（以下、専門業務型）と『企画業務型裁量労働制』（以下、企画業務型）の2種類があります。専門業務型は、業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分などを大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるものが対象で、デザイナーや士業など厚生労働省令で定められた専門的な業務に従事する労働者に適用できます。一方、企画業務型は、事業運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務の従事者に適用できます。ただし、対象となる労働者は、業務を適切に遂行する知識、経験などを有していることが要件で、労使委員会の5分の4以上の議決がなされ、かつ労働基準監督署に届け出た場合に導入できます。

裁量労働制のメリットには、①労働者のモチベーションが高まり、生産性の向上につながる、②能力に応じた柔軟な働き方により、優秀な人材を確保しやすくなる、などがあります。これに対して、デメリットは、①成果を出すために長時間労働を助長するおそれがある、②成果を評価する人事評価制度を再構築する必要がある、などが該当します。

このように労働時間ではなく成果を重視する裁量労働制は、労働者に裁量を委ねて、労働者の柔軟で多様な働き方を推進したい企業にとっては、適切に運用すれば有効な方策であるといえます。

## 裁量労働制見直しの背景と 4月からの主な変更点

裁量労働制は労働者に裁量を委ねて自律的に働くことができる制度ですが、運用においては、制度の趣旨にかなった対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策などに課題があると考えられています。2021年に厚生労働省が公表した『裁量労働制実態調査』の結果によると、1週間および1日の平均労働時間が、裁量労働制の適用労働者は45時間18分と9時間0分、非適用労働者は43時間2分と8時間39分となっており、裁量労働制が適用された労働者のほうが長い時間働いているという実態が判明しました。そこで、こうした課題を改善して制度の適正化を図るために、2024年4月から制度の見直しが行われることになりました。

今回の改正での主な変更点は、専門業務型の対象業務に『M&Aアドバイザーの業務』が追加されることや、裁量労働制の導入および継続のために新たな手続きが必要となることです。具体的には、専門業務型の労使協定の記載事項として、①労働者の同意を得ること、②労働者が同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと、③同意の撤回の手続き、④各労働者の同意および同意の撤回に関する記録の保存、が追加されます。また、企画業務型の労使委員会の決議事項として、①同意の撤回の手続き、②各労働者の同意の撤回に関する記録の保存、③対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に労使委員会に変更内容の説明を行うこと、が追加されます。

このように、裁量労働制の導入や継続にあたっては、制度の趣旨と改正されたルールを理解して、制度を適正に運用する体制と労働者が主体性をもって働ける環境を整えることが大切です。

# 企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

両親などの介護を理由に、退職を申し出る従業員がいます。慢性的な人手不足のため、優秀な従業員が介護を理由に離職してしまうのは、企業としても相当な痛手をこうむります。介護離職は従業員のプライベートな事情による課題であり、会社としても従業員の処遇改善を試みたいと思っています。何か活用できる助成金などはありませんか？

## 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

そのような場合は、『両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)』が活用できます。本コースは、「介護支援プラン」を策定のうえ、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合(A:介護休業)、就業と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合等(B:介護両立支援制度)の二つに大きく分かれます。A、Bいずれも1事業主1年度5人までが支給の上限で、中小企業事業主のみが対象です。

手続きの大まかな流れは下記の通りです。

### A.介護休業

#### 支給手続きの流れ

1	従業員との面談、介護支援プラン作成
2	プランに基づく業務の整理、引継ぎ
3	【介護休業取得 合計5日以上】
4	<休業取得時> 支給申請
5	職場復帰 継続雇用3カ月後
6	<職場復帰時>* 支給申請

\*休業取得時と同一の対象介護休業取得者であり、休業取得時の助成金を支給しているなどの要件を満たす必要があります

### B.介護両立支援制度

#### 支給手続きの流れ

1	従業員との面談、介護支援プラン作成
2	プランに基づく業務体制の検討
3	【介護両立支援制度の利用】
4	継続雇用1カ月後 支給申請

対象の介護両立支援制度は下記の通りです。

- 所定外労働の制限制度
- 時差出勤制度
- 深夜業の制限制度
- 短時間勤務制度

\*このほかにも対象の介護両立支援制度があります。

### 【支給額】

		支給額
A介護 休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
B介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (AまたはBに加算)		15万円

### 【主な支給要件】

#### A.介護休業

##### <休業取得時>

- 介護支援プランにより労働者の介護休業等取得・職場復帰を支援する方針を周知していること
- 対象労働者の休業開始前に、介護休業制度および所定労働時間の短縮等の措置を労働協約または就業規則に定めていること
- 合計5日以上介護休業を取得したこと

##### <職場復帰時>

- 職場復帰後、原則として、休業前に就いていた職務(原職等)に復帰させること

#### B.介護両立支援制度

- 介護両立支援制度を合計20日以上利用したこと
- 対象労働者を支給申請日までの間、雇用保険被保険者として1カ月以上継続して雇用すること

### 【個別周知・環境整備加算】

対象労働者への介護休業および介護両立支援制度に関する個別周知の取り組み、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取り組みの両方を行なった場合に加算

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/001160257.pdf>

\*記載されている情報は2024年1月31日時点のものです。

# 従業員所持品検査は実施してもOK? 拒否されたら懲戒処分にはできるのか

弊社で使っている備品の不自然な紛失が続いたため、従業員の鞆やロッカーを一斉に調査しようとしたところ、一部の従業員からプライバシーの侵害だと反対の意見が出ました。従業員の所持品検査を会社が行うことはできるのでしょうか？

## 結論

最高裁の判例により検査を行う理由が合理的で公平・画一的であり、その旨が就業規則などに明示されているうえでの実施であれば、適法です。しかし、特に私物の所持品検査はプライバシーにも関わるため、明確な根拠として検査の概要や拒否した場合の措置を具体的に定め、かつ、労働者への周知や実施する範囲に関する配慮が必要です。

### 最高裁判例の示す所持品検査が適法とされる4つの要件

所持品検査の適法性は以下で判断されます。

- ①所持品検査を行う合理的な理由:たとえば、営業秘密の漏洩を防ぐため、労働者の着服を防ぐためなどの必要性があるかどうか。
- ②所持品検査の方法・程度:たとえば、屈辱感や羞恥心を与えないよう配慮していることや、不要な身体検査を行わないこと。
- ③所持品検査が制度として画一的か:特定の労働者ではなく、全員を対象にしているかどうか。
- ④就業規則その他の明示の根拠:所持品検査の概要や規定が明示、周知されているかどうか。

### 適法な所持品検査を拒否したら懲戒処分の対象になる？

労働者は、適正な所持品検査に対しては受ける義務があります。正当な理由なく検査を拒否した場合や、検査によって不当な所持が判明した場合に懲戒処分の対象となる旨を就業規則に記載しておけば、所持品検査を拒否した労働者は懲戒処分の対象となります。ただし、懲戒処分の有効性は、所持品検査を拒否した経緯、業務命令違反の態様、その後の態度などを踏まえて慎重に検討されるため、必ず懲戒処分が認められるとは限りません。事業者は、所持品検査の実施に至らないよう管理体制を構築することが大切です。