

飯田橋事務所

NEWS LETTER



02
2023

2023年2月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



Special × feature

- ◆割増賃金率50%への引き上げに向けて求められる取組み
- ◆導入を検討したい勤務間インターバル制度
- ◆育児休業を連続して取得した際の社会保険料の免除
- ◆いまから確認しておきたい雇用調整助成金の「通常制度」

導入を検討したい 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入は企業の努力義務とされ、国は2025年までに導入している企業の割合を15%以上とするという数値目標を定めています。2022年10月に厚生労働省から公表された「2022年の就労条件総合調査の結果」からその導入状況、そして制度の導入を検討する際のポイントを取り上げます。

1. 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度を導入している企業の割合をみると、「導入している」が5.8% (2021年調査 4.6%)、「導入を予定又は検討している」が12.7% (同 13.8%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.4% (同 80.2%) となっています。企業規模別で見ると、おおむね従業員数が多くなるにつれて導入済み、または導入に向けた動きをしている割合が高くなります。

2. 勤務間インターバル時間

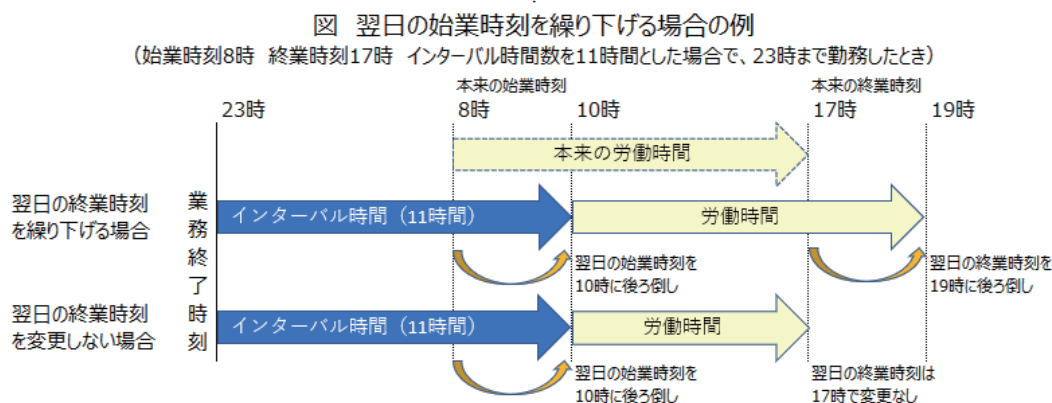
制度を導入する際には、終業時刻から始業時刻までの間に空ける時間、いわゆる「インターバル時間数」の設定をします。法令で時間数の定めは特段ありませんが、通勤時間や食事の時間等を勘案した上で、一定の睡眠時間の確保ができる時間設定が必要になります。

3. 制度導入を検討する際のポイント

制度を導入する際の主な検討項目は次のとおりです。

- ① 制度の適用対象となる従業員の範囲
- ② インターバル時間数
- ③ インターバルを確保することにより、翌日の始業時刻を超える場合の取扱い
- ④ インターバル時間の確保に関する申請手続き

この中で、③については、インターバル時間と翌日の始業時刻が重複する部分を働いたものとみなすという方法と、翌日の始業時刻を繰り下げる方法の2つが考えられます。また、後者の取扱いについて、「翌日の終業時刻も繰り下げる」、「翌日の終業時刻は変更しない」等の方法が考えられ、導入をする際には取扱いを定めておく必要があります(下図参照)。



導入の際には、就業規則等に制度の内容を定めることが必要になります。制度の検討や就業規則の整備等に関してお困りのことがございましたら、当事務所までご連絡ください。

育児休業を連続して取得した際の 社会保険料の免除

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社も男性従業員から育児休業の取得の申出がありました。来月1日から25日間の出生時育児休業（産後パパ育休）を取得する予定です。その従業員から、社会保険料の免除について問い合わせがあったのですが、当社では産後パパ育休中に就業する制度はないため、来月分の月額保険料が免除になるということでしょうか。



社労士

はい、ご認識のとおりです。



実は、この従業員の奥様の体調がよくないという報告を受けていて、産後パパ育休に引き続き育児休業を取得することになるかもしれません。その場合、社会保険料の免除はどのように考えればよいのでしょうか。



育児休業中の社会保険料の免除では、産後パパ育休と子どもが1歳になるまでの育児休業（以下、「1歳までの育児休業」という）の区別はされていません。両方とも「育児休業等」として扱われています。



なるほど、社会保険料の免除に係る手続きをしようとしたとき、産後パパ育休専用の様式がなかったのはその理由からなのですね。



はい。そして、産後パパ育休から連続して1歳までの育児休業を取得したときは、産後パパ育休の初日から、1歳までの育児休業の終了日までを1つの育児休業としてみなすことになっています。



なるほど。1歳までの育児休業をいつまで取得するか、現段階ではわかりませんが、終了日が再来月以降になるかもしれません。そのようなときは、どの期間について社会保険料の免除の対象となるかを確認しないとイケないですね。



はい、そうですね。産後パパ育休は25日間とのことでしたが、1歳までの育児休業を含めると1ヶ月超の期間となり、場合によっては賞与に係る社会保険料も免除の対象になるかもしれませんね。



確かにそうですね。業務の調整も必要になりますので、一度、本人にどのようになりそうか、予定を聞いてみることにします。



正式な申出前に調整をしておくのは重要なことですね。何かあればご相談ください。

ONE POINT

- ①健康保険・厚生年金保険では、産後パパ育休も含め「育児休業等」として扱われる。
- ②2つの育児休業を連続して取得するとき、社会保険料の免除では1つの育児休業として取り扱われる。

いまから確認しておきたい 雇用調整助成金の「通常制度」

雇用調整助成金は、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大で大きな関心を集め、多くの企業が活用する制度となりました。制度自体はかなり前から、企業の雇用維持に対する助成金として整備されていました。新型コロナに係る特例として要件の緩和が続けられてきましたが、一部の経過措置を残して特例が廃止され、通常制度となります。以下は経過措置の対象ですが、通常制度として押さえておきたいポイントのため、内容を確認します。

1. 計画届の提出

新型コロナの特例では、休業等を行った実績について申請を行うことで、雇用調整助成金を受給できましたが、通常制度では休業等の実施前に、事前に計画届やその他の書類を提出する必要があります。

この計画届には、1ヶ月単位に区切られた判定基礎期間ごとに、休業の予定日、休業予定の対象労働者実人員、休業の予定日数を記載することになっています。

事前に計画届の提出のなかった休業等については、雇用調整助成金の支給対象とならず、提出した計画届の内容に変更があった場合には、休業等の実施日前に変更を届け出ることが必要です。

2. 休業と残業時間の相殺

新型コロナの特例では、休業等の実施日以外に残業をしたり、休日出勤をしたりしたとしても、休業等の実施日に雇用調整助成金が支給されます。

雇用調整助成金は、経済的理由により事業所の業務量が減少した状況下において、企業が従業員を解雇せずに、休業等によって雇用を

維持した場合に助成が行われるものです。従業員を休業等させる一方で、時間外労働や休日労働がある場合、それが突発的・一時的なものであったとしても、助成の対象となる休業等の延べ日数から、その時間外労働や休日労働があった分が控除されます。

具体的には雇用調整助成金の額を算定する際の「休業等延べ日数」の算定に当たり、時間外労働や休日労働に該当する時間分を控除します。

3. 事業場一斉の短時間休業

雇用調整助成金は1日単位で従業員を休業させるほかに、1日の一部を休業させる場合にも対象となります（短時間休業）。

短時間休業は、休業を実施する事業所の対象従業員全員について一斉に1時間以上行う必要があります。

なお、交代制やシフト制勤務を採用している事業所において短時間休業を実施する場合や、有給休暇を取得している者以外の者が短時間休業を実施する場合などにおいては、短時間休業中に事業所の対象労働者が一人も就労していない場合に助成対象となります。

新型コロナを理由とする休業等で、判定基礎期間の初日が2022年12月1日から2023年3月31日までの間の休業等は、経過措置としてこれらの要件は適用されないことになっています。4月以降も雇用調整助成金の申請を検討される場合には、通常制度をしっかりと理解しておきましょう。

パート労働者等の雇用状況と 正社員転換制度の導入状況

パートタイム労働者や有期雇用労働者（以下、パート労働者等）を採用し、その中から正社員に登用するケースがあります。ここでは、11月に発表された調査結果*から、企業におけるパート労働者等の雇用状況と正社員への転換制度の導入状況をみていきます。

全体の75%が雇用

上記調査結果から、パート労働者等の雇用割合をまとめると下表のとおりです。総数では、75.4%がパート労働者等を雇用しています。産業別では、宿泊業、飲食サービス業と教育、学習支援業で90%を超えています。また、ほとんどの産業が50%超となりました。

パート労働者等の就業形態別雇用割合をみると、総数では無期雇用パートタイムの割合が50%を超えました。有期雇用パートタイムは27.1%、有期雇用フルタイムは23.2%となっています。産業別にみると、就業形態によって雇用割合に差があることがわかります。

転換制度の導入割合

次に、就業形態別の正社員への転換制度がある事業所の割合をまとめると、以下のとおりです。

- ・無期雇用パートタイム：41.8%
- ・有期雇用パートタイム：42.2%
- ・有期雇用フルタイム：50.1%

また、実際の転換希望者は25～35%程度、転換した割合は15～25%程度でした。

正社員への転換制度導入には、助成金が活用できる可能性もあります。人材採用に悩む企業では、検討の余地があるかもしれません。

産業別パート労働者等を雇用している企業の割合 (%)

	パート労働者等を雇用している	就業形態（複数回答）			パート労働者等を雇用していない	不明
		無期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用フルタイムを雇用している		
総数	75.4	51.4	27.1	23.2	24.6	0.0
建設業	38.0	23.2	7.6	12.2	62.0	-
製造業	76.8	52.4	28.7	31.3	23.2	-
電気・ガス・熱供給・水道業	67.1	16.9	40.2	49.2	32.9	-
情報通信業	67.2	24.2	30.5	43.3	32.8	-
運輸業、郵便業	56.6	34.7	27.3	23.9	43.4	-
卸売業、小売業	83.2	57.6	29.8	21.4	16.8	-
金融業、保険業	66.8	30.4	37.8	37.3	33.2	-
不動産業、物品賃貸業	67.9	32.7	38.1	36.9	32.1	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	64.8	38.2	26.6	30.1	35.2	-
宿泊業、飲食サービス業	97.4	81.2	22.2	12.6	2.6	-
生活関連サービス業、娯楽業	84.4	65.1	27.5	20.6	15.6	-
教育、学習支援業	91.5	50.6	55.2	23.6	8.5	-
サービス業（他に分類されないもの）	75.8	40.1	35.9	35.1	24.0	0.2

厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」より作成

*厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」

全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所等から、一定の基準で無作為抽出したところを対象にした調査です。2021年10月1日時点の状況について調べています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>