

押さえておきたい、労働法改正情報



社会保険労務士法人 HR Trust
特定社会保険労務士 江原 充志

昨今、働き方改革を受けて改正が盛んな労働法制ですが、今回は、今年10月に改正予定の育児介護休業法と最低賃金についてお話しします。

1 育児介護休業法

(1) 育児休業期間の延長

現行法では、育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまでですが、保育所に入れない等の事情がある場合には、例外的に子が1歳6カ月に達するまで延長できることとなっています。

今回の改正では、1歳6カ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合には、再度申し出ることにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できることとされました。また、これに合わせて、雇用保険に規定する育児休業給付の支給期間も最長2歳まで延長されることになりました。

この改正により育児休業が最長2年間取得できるようになりますが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが従業員本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定されます。

そこで、この点を踏まえ、事業主が従業員の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」とこととされ、育児介護休業指針^{注1}に記載されることになりました。ただし、あくまで職場復帰のタイミングは従業員の選択に委ねられることに留意が必要です。

(2) 育児休業等制度の個別周知

事業主は、従業員又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該従業員に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定されました。これは、育児休業を取得しなかった従業員に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あったことが理由とされているようです。そこで、職場の雰囲気を理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定が整備されることとなったものです。この規定は法律上は努力義務とされています。

(3) 育児目的休暇の新設

現在、育児休業以外の休暇制度として、「子の看護休暇」がありますが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等に該当しない場合には、子の看護休暇を利用することができません。そこで、特に男性の育児参加を促進するため、小学校就学前までの子供を有する従業員が、(現行の育児休業や子の看護休暇以外に)育児に関する目的で利用できる休暇を設けるよう努めることとなりました。この規程も法律上は努力義務となっています^{注2}。

育児・介護休業等に関する労務管理は、今後ますます重要になってきます。トラブルも増加していますので、違反のないよう企業内担当者は法令を十分に理解して運用する必要があります。

2 最低賃金法

(1) 最低賃金額(都道府県別)の改定

すでに報道によって周知のことと思いますが、最低賃金(都道府県別の最低賃金)の答申が出そろい、今

年10月以降の改定額が確定しました(正式な効力発生は都道府県労働局長による公示後所定の期間経過後になります)。

今年の特徴としては、過去最大の上げ幅で、全国平均25円、鹿児島県は22円の引き上げとなりました。この結果、今年10月から鹿児島県の最低賃金は1時間当たり737円となります^{注3}。

(2) 最低賃金の判定方法

最低賃金は、時間によって定められていますので、月給や日給の場合、最低賃金に抵触するかどうかの判定を行わなければなりません^{注4}。その判定がどのように行われるのか確認しておきましょう。

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と、適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

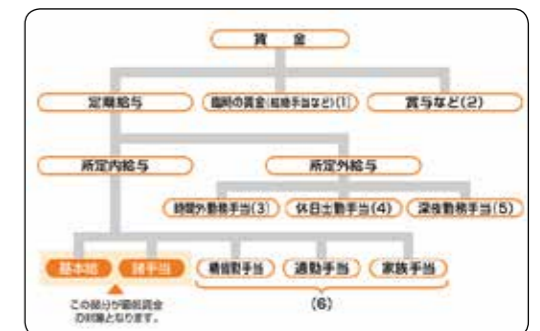
【最低賃金の計算方法】

- ① 時間給の場合 → 時間給 ≥ 最低賃金額(時間額)
- ② 日給の場合 → 日給 ÷ 1日の所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)
- ③ 月給の場合 → 月給 ÷ 1カ月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)
- ④ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
→ 出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除した金額 ≥ 最低賃金(時間額)
- ⑤ 上記①~④の組み合わせの場合
→ 例えば、基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などの場合は、それぞれ上の②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

【判定の対象となる賃金】

従業員に支払われる賃金のうち、最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金です。残業代(固定残業代を含む)やボーナスなど、次の(1)~(6)は判定の対象となる賃金に算入することはできませんので、注意が必要です。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



※厚生労働省 最低賃金特設サイト
(<https://pc.saiteichingin.info/>)より抜粋

最低賃金法は強行法規であり、仮に最低賃金額より低い賃金を従業員、事業主双方の合意の上で定めても法律上無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。この場合、事業主は従業員に対してその差額を支払わなくてはならないほか、最低賃金法や労働基準法によって罰則(地域別最低賃金法違反の場合は50万円以下の罰金、特定最低賃金の場合は30万円以下の罰金)が定められています。

実務では、拘束時間の長い業種や、固定残業代が導入されている企業などで最低賃金を割っているケースが見られるようです。毎年この時期には必ず判定作業を行い、違反のないようにしましょう。

注1)平成21年厚生労働省告示第509号。「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」

注2)例えば、配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など(失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも想定されています)。

注3)ただし、特定の産業(鹿児島県の場合、電子部品・デバイス、百貨店・スーパー、自動車(新車)小売業など一定業種)について適用される、「特定最低賃金」(産業別最低賃金)については、別途最低賃金額が定められていますので注意が必要です。

注4)すべての地域別最低賃金と大部分の特定(産業別)最低賃金については、時間額で定められていますが、一部の特定(産業別)最低賃金は、従前どおり、日額と時間額の両方で定められています。日額と時間額の両方が定められている特定(産業別)最低賃金については、日額は日給制の従業員に、時間額は日給制以外の時間給制・月給制などの従業員にそれぞれ適用されます。