

TOPIC1

裁量労働制の現状と 改正における対応

TOPIC2

LGBT社員の雇用管理上の留意点

ササンプール

2023/AUG

8

令和5年8月号

北岳 南アルプス最高峰から見る朝焼け【山梨県】ライダー写真家はじめ / PIXTA(ピクスタ)

【特別休暇】 現在、お盆は一般的に8月13～16日とされています。風習に倣ってこの期間に夏季休暇を設けている企業も多いことでしょう。労働基準法において夏季休暇は特別休暇（法定外休暇）に該当するもので、厚生労働省の「令和4年就労条件総合調査」によると夏季休暇制度がある企業は全体の41.5%となっています。特別休暇は企業側に設定する義務はありません。しかし、福利厚生の一環であり、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで生産性向上や人材確保につながると、国は導入を推奨。慶弔休暇や病気休暇のほか、近年はボランティア休暇、骨髄ドナー休暇などを設ける企業も増えており、厚生労働省が作成した「特別休暇制度導入事例集2022」にはさまざまな企業の特別休暇の導入事例が紹介されています。

2024年4月以降の継続・新規導入には新たな手続きが必要

裁量労働制の現状と改正における対応

裁量労働制は1987年の労働基準法改正で導入された労働時間制で、労働者が自ら働く時間を決められるため、多様な働き方を実現する手段のひとつといえます。しかし、長時間労働を助長するなどの課題も抱えており、一部が見直されました。その改正のポイントを確認します。

裁量労働制とその現状

裁量労働制とは、実際に働いた労働時間の長短にかかわらず、あらかじめ労使間で決めた労働時間を働いたものとみなす、労働基準法上の「みなし労働時間制」のひとつです。したがって、裁量労働制を適用する労働者については、例えば労使協定等で「1日8時間働いたものとみなす」と決めた場合には、実際の労働時間が10時間であっても、あるいは3時間であっても、「8時間働いたもの」とみなされて賃金が支払われることとなります。

裁量労働制には、「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」の2つがあります。「令和4年就労条件総合調査」(厚生労働省)によれば、裁量労働制を導入している企業の割合は「専門業務型」が2.2%、「企画業務型」が0.6%となっており、それほど導入が進んでいないのが現状です。

専門業務型裁量労働制を適用できるのは、「業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者」についてであり、現行法では新商品、新技術の研究開発、情報処理システムの分析・設計等の19種類の業務に限定され

ています。

他方、企画業務型裁量労働制を適用できるのは、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者」であり、かつ、①本社・本店である事業場、②事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場、③独自に事業の運営に影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行う支社・支店等である事業場など、導入できる事業場は限定的です。

メリット・デメリット

裁量労働制には、所定労働時間を働くという固定的な労働時間の考え方はないので、労働者から見れば、仕事を進める上で自らがその裁量で働く時間を決められるというメリットがあります。労働時間の長短にかかわらず、求められる成果をあげれば自分のペースで働けるため、モチベーションやワークライフバランスを保ちやすく、生産性の向上に繋がる面もあります。

2021年に厚生労働省が公表した「裁量労働制実態調査」によれば、裁量労働制適用労働者における満足度は「満足している」(41.8%)、次いで「やや満足して

いる」(38.6%)と満足度の高い働き方であることがわかります。また、適用労働者における働き方の認識状況別労働者割合では、「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」(50.4%)が最も高く、次いで「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」(48.9%)、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」(45.7%)となっています。

会社から見れば、みなし労働時間制は深夜業や休日出勤に関しての労働基準法上の割増賃金の支払義務はあるものの、所定労働日の時間外労働による残業代は発生しないため、人件費を予測・管理しやすくなるというメリットがあります。

一方、デメリットとしては、労働者から見れば、仕事が立て込んでいる時などに長時間労働になりやすく、かつ、長時間労働になっても深夜業や休日労働以外は残業代が出ないこと、慢性的な長時間労働が生じている場合は、不満が溜まるだけでなく、心身の健康にも影響が出る可能性があることなどがあげられます。

会社から見れば、何時間働くかは労働者の裁量となるので、労働時間管理や健康管理といった労働管理が難しくなることがあげられます。



改正のポイント

こうした裁量労働制の実情を踏まえて、より柔軟な働き方を実現するために法改正が行われ、今後新たに裁量労働制を導入する企業および既に導入済みで制度を継続する企業は、2024年4月以降、新たな手続きが必要となりました。

①専門業務型裁量労働制

前述の通り、専門業務型裁量労働制の対象業務として「19業務」が限定列举されていますが、改正により新たに「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」が追加されました。

また、専門業務型裁量労働制を導入するには、労使間で法定上の必要事項を定めた労使協定を締結し、それを所轄労働基準監督署へ届け出て、労働者に周知しなければならないことになっています。

2024年4月以降は、この労使協定に定めるべき事項として、①労働者本人の同意を得ること、②同意をしなかった労働者に対し、解雇などの不利益な取扱いをしない

こと、③同意の撤回に関する手続き、④同意とその撤回に関する労働者ごとの記録を保存すること、を追加しなければなりません。

これまで「労働者本人の同意」は要件にありませんでした。そのため、既に専門業務型裁量労働制を導入している企業は、2024年3月末に向けて、適用対象の労働者から個別に同意を得る必要があります。なお、労働者の同意に関しては、労働者が制度を正しく理解し、労働者の自由意思に基づいて同意していることが必要となります。

②企画業務型裁量労働制

現在、企画業務型裁量労働制の導入にあたっては、対象事業場において、労使双方の代表者を構成員とする労使委員会を設置し、①対象となる業務、②対象労働者の範囲、③みなし労働時間など法定上必要な事項を決議し、当該決議内容を所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。なお、対象労働者から個々の同意を得ることについては現行法でも求められています。

2024年4月以降は、労使委員

会の運営規程に、①対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明事項(説明を事前に行うことや説明項目など)、②制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項(制度の実施状況の把握頻度や方法など)、③労使委員会の開催頻度を6カ月以内ごとに1回とすること、を定めなければなりません。

なお、定期報告の頻度については、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6カ月以内に1回、その後は1年以内ごとに1回になります。

さらに、労使委員会の決議には、①同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存すること、②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、を追加で定めなければなりません。

③その他の留意事項

裁量労働制では、対象労働者の労働時間の状況を把握するとともに、その状況に応じて、労使協定または労使委員会決議で定めた健康・福祉確保措置を講ずることとされ、具体的な措置については指針で例示されている中から選択して実施することが望まれています。改正によって新たに、勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置、一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導などの措置が追加されました。

新規導入および継続を考えている場合は、来年4月に向けて準備を進めていきましょう。

LGBT社員の雇用管理上の留意点

近年、性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせなどを問題として、その対応が注目されています。すべての労働者にとって働きやすい職場とは何か、今回は性の多様性に関して、企業が取り組むべき課題を考えていきます。

性の多様性への理解

「性」のあり方は、出生時の身体的特徴から男女として二分されるのではなく、「性的指向」と「性自認」から構成されるとする考えが主流です。なお、「性的指向」とは恋愛感情や性的関心がどの性別を対象としているか、「性自認」とは自分の性別をどう認識しているか、ということを指します。

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった「SOGI(ソジ・ソギ)」は、性的マイノリティを表す総称のひとつである「LGBT」に限らず、すべての人にあてはまる属性です。性の多様性を理解することは、個人の人格や尊厳を尊重することであり、誰もが自分らしく生き生きと活躍できる社会の実現に繋がります。

ハラスメント防止措置①

2020年6月1日施行の改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）により、事業主にはパワハラ防止に関する措置を講ずる義務があります。具体的内容は、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワハラ防止指針）」に定められています。

指針には、相手の性的指向・性

自認に対して侮辱的な言動を行うこと（SOGIハラ）、本人の了解を得ずに性的指向・性自認などの個人情報暴露すること（アウトティング）は、パワハラに該当する可能性がありますと明記されています。

ハラスメント防止措置②

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクハラについて、事業主に防止措置を講ずることを義務付けています。具体的内容は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（セクハラ防止指針）」に定められています。職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれ、性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当すると明記されています。

職場における対応

まず企業として、「性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を明確に打ち出し、周知することが重要です。さらに、ハラスメント防止対策も含めた性的指向や性自認についての研修を行い、社員一人ひとりが性の多様性への理解を深めることが必要です。

相談体制の整備も必須です。パワハラ・セクハラ防止措置義務と同様に、十分な知識を持つ担当者

が相談に応じるなど、適切な対応ができる体制整備が求められます。

雇用管理上における取り組み

採用活動においては、性的マイノリティなど特定の人を排除しないように、公正な採用基準と方法に基づいた「公正な採用選考」の実施が求められます。採用プロセスにおいて、求職者が自身の性的指向や性自認について伝えてきた場合は、機微な個人情報として慎重に扱うことが重要です。また、昇進・昇格、福利厚生などの雇用管理面においても、すべての労働者に対して公正・公平な取扱いが求められ、ハラスメントやアウトティング防止のための取り組みが必要です。特にトランスジェンダー（性同一性障害を含む）の社員に対しては、「自認する性」でのトイレや更衣室などの利用、服装や容姿による勤務、通称名の使用など、様々な配慮が必要となります。

職場において性的マイノリティに関する取り組みを行うことは、多様な人材が活躍できる職場環境を整備することであり、組織の活性化や人材確保に繋がります。一方、誤解や理解不足により不適切な対応を取った場合には、人権尊重やコンプライアンス対応の観点から、法的責任の発生、企業イメージの毀損などのリスクに繋がります。留意して対応しましょう。

01 死傷者数は過去20年で最多 2022年の労働災害発生状況を公表

厚生労働省が公表した2022年の労働災害発生状況によると、労働災害による死亡者数は過去最少の774人（前年比4人減）でした。一方で、休業4日以上の死傷者数は13万2355人（前年比1769人増）と過去20年で最多。これを重点業種別に見ると、陸上貨物運送事業が1万6580人、小売業が1万6414人、社会福祉施設が1万2780人などとなっています。また、事故の型別では「転倒」（3万5295人）と腰痛等の「動作の反動・無理な動作」（2万879人）で全体の4割超を占めています。

※新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く。

03 物流機能を維持するための取組事項 2024年問題に対するガイドライン策定

輸送能力が不足することなどが懸念される「物流の2024年問題」に対応するため、政府は「物流革新に向けた政策パッケージ」を策定。その施策の一環として経済産業省、農林水産省、国土交通省が連名で「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」を公表しました。ガイドラインでは、荷待ち・荷役作業等時間2時間以内ルールの徹底や、物流への負担となる商慣行の是正、運送契約の適正化など、発荷主事業者、着荷主事業者、物流事業者が早急に取り組むべき事項がまとめられています。

02 オープンイノベーションの成功に向けて マナーブックで心構えを解説

特許庁と経済産業省は、「事業会社とスタートアップのオープンイノベーション促進のためのマナーブック」を公表しました。オープンイノベーションの成功に重要なパートナーシップの構築において、事業会社・スタートアップの双方が意識すべきポイントを解説しています。また、「オープンイノベーション促進のためのモデル契約書（OIモデル契約書）」をより利用しやすく改訂。連携先と理念や目的を共有した上でOIモデル契約書を活用することで、円滑かつ効果的にオープンイノベーションを進めることができるとしています。

04 年間平均で約50万円の負担増に 企業の光熱費に関する実態調査

電気やガス、水道などのエネルギー価格の上昇が、中小企業のコストに大きな影響を与えています。帝国データバンクの「エネルギー価格上昇に伴う企業の『光熱費』影響調査（2022年度決算、4月時点）」によると、2022年度の光熱費が前年度より増加した企業が8割に上ることがわかりました。1社平均の年間光熱費増加額は約47.8万円で、月額で約4万円の負担増となっています。また、これを地域別に見ると、増加額が最も高い地域は「北海道」の約62.0万円で、最も低い「関東」の約42.5万円とは19.5万円もの差が生じています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

暑さを忘れて陰忘る

日差しが強く暑い日は、風通しのよい木陰がありがたいもの。しかし、暑さが去るとそのありがたさも忘れてしまうことから、「苦難が過ぎると、その時に助けてくれた人への恩義も忘れてしまう」という意味で使われます。類句に「喉元過ぎれば熱さを忘れる」「雨晴れて笠を忘る」があります。

他山の石以て玉を攻むべし

山の日（8月11日）にちなみ、山にまつわる言葉も紹介。「他山の石」とはよその山から出た粗悪な石を指し、そのような石でも自分が持つ宝石を磨く砥石として役立つことから、「他人の誤った言行も、自分の知徳を磨く助けになり得る」ことのたとえとされています。中国最古の詩集『詩経』にある言葉で、「他山の石」のみでも同様の意味で用いられます。



働く人の副業に関する調査

近年、政府は働き方の多様化に向けて副業・兼業を推奨しており、容認する企業も増加傾向にあります。では、実際に労働者は副業・兼業に対してどのように取り組んでいるのでしょうか。独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った調査が、その現状を示しています。

働き方改革にともない、厚生労働省では「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定するなど、企業と労働者が安心して副業・兼業を行えるようにするための環境整備が、政府を中心に行われてきました。こうした取り組みを受けて、独立行政法人労働政策研究・研修機構では「副業者の就労に関する調査」を実施。副業をしている労働者の割合や、その副業における就業形態・職種、副業を行う理由などを調査しています。

副業者の割合は6.0%

同調査によると、仕事をしている人のうち副業をしている人（以下、副業者）の割合は6.0%で、男女別では女性（7.4%）の方が男性（5.1%）より高いことがわかりました。副業者の本業（自らが主軸だと考える仕事）の就業形態を「正社員」「非正社員」「非雇用者」に分け

ると、非正社員（41.0%）、正社員（38.1%）、非雇用者（20.9%）の順となっています。

一方、主な副業（最も収入の多い副業）の就業形態は非正社員（60.1%）、非雇用者（33.1%）、正社員（6.8%）の順となり、その職種は「専門的・技術的職業」（22.3%）、「サービス職業」（18.2%）、「運搬・清掃・梱包等」（13.4%）などが多い傾向にあります。

また、主な副業で働く頻度は「週の1～2日程度」（31.4%）、「週の半分程度」（18.6%）、「月に数日程度」（16.7%）が多くなっています。

副業による1カ月あたりの収入は「5万円以上10万円未満」（30.0%）、「10万円以上15万円未満」（13.2%）、「3万円以上4万円未満」（10.5%）、と続いています。

主な動機は経済的な理由

同調査では、副業する理由につ

いても尋ねています（図表）。最も多いのは「収入を増やしたいから」の54.5%で、次いで「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」が38.2%。以下、「自分が活躍できる場を広げたいから」（18.7%）、「時間のゆとりがあるから」（15.8%）と続きますが、新型コロナの流行が副業をしている理由に影響していると答えた人が34.7%いることから、経済的な理由が大きいといえそうです。

厚生労働省は副業について、就業時間や健康面の管理など留意すべき点があるものの、労働者にはスキルアップや自己表現の追求ができる、企業側には労働者が副業で得た新たな知識・情報や人脈が事業機会の拡大につながる、といったメリットがあるとしています。企業はガイドラインを踏まえ、自社に合ったかたちでの導入を検討することが肝要です。

副業する理由（複数回答、本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	収入を増やしたいから	1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから	自分が活躍できる場を広げたいから	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができるから	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	仕事で必要な能力を活用・向上させるため	副業のほうに本心に好きな仕事だから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	独立したいから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから（大学教員、研究者など）	働くことができる時間に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られない仕事に就けなかったから	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1
正社員	4,327	59.1	31.6	20.2	13.7	14.9	14.9	15.6	12.8	10.7	7.3	7.0	4.6	1.9	4.7	3.1
非正社員	4,657	53.2	43.9	15.4	17.2	10.5	9.5	9.1	7.7	10.0	7.1	3.1	2.0	6.1	2.7	2.7
非雇用者	2,374	48.7	38.9	22.7	17.1	15.5	8.2	7.5	14.2	7.6	10.5	4.0	8.8	4.1	1.4	3.8

出典：「副業者の就労に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

労務トラブル回避 Q & A

今月の相談

社員が休日出勤した際の振替休日について

Q

当社は、休日出勤があった場合には、事前に振替休日を指定して休日を確保するようにしています。先日、休日出勤した社員から振替休日を半日ずつ2日に分割して取得したいとの申出がありました。振替休日を半日単位で与えることはできるのでしょうか。（T社、総務部）

A

仕事が忙しいときに、社員に休日出勤を命ずる場合があります。労働基準法上、使用者は労働者に対して、少なくとも週に1回（または4週間を通じて4日以上）の休日を与えなければなりません（第35条）。これを法定休日といいます。また、完全週休2日制を採用している場合は、法定休日を上回る法定外休日を与えていることになります。

繁忙期などに、いずれの休日であっても社員に休日出勤を命じた場合の代替措置として、所定の労働日を休日に振り替えることがあります。これを「振替休日」といいます。

休日出勤に対する振替休日を、何らかの定めもなく会社が一方的に命ずることはできません。振替休日を行う場合には、就業規則または労働協約（以下、就業規則等）において、休日と労働日を事前通知により振替ができる旨が定められているか、または、労使間で休日の事前振替をする旨の個別合意がなければなりません。

したがって、会社は休日出勤をした社員に対して、振替休日を行う場合には、休日出勤前にあらかじめ振り替えて休日となるべき労働日を指定する必要があります。休日出勤させた後に休日を指定することは、振替休日とはならず、代休（休日出勤させた代わりに後に任意の日に休日を与える措置）となってしまいます。なお、振替休日による場合でも、前述の法定休日は確保されなければなりません。

ところで、休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいい、原則として暦日（午前0時から午後12時までの24時間）を単位としています（昭23.4.5 基発535号）。

したがって、振替休日でも暦日を単位として与えなければならず、半日に分割することは休日を与え

とは見なされません。半日でも労働するということは、その日は労働日となり、休日を与えたことにならないのです。

なお、前述のとおり、休日には法定休日と法定外休日があります。法定休日出勤を振替休日とする場合には暦日24時間で与えなければなりません。法定外休日については半日単位での取得が可能です。したがって、振替休日の運用にあたっては法定休日出勤が確保されている限り、法定外休日の振替休日については、半日単位で取得することも可能である旨を就業規則等で定めておくなどの対応が必要でしょう。

ご相談の振替休日もそれが法定休日か法定外休日かで取扱いが異なります。

なお、休日出勤については、それが法定休日出勤であれば、割増賃金として休日出勤の労働時間に応じて1時間当たり3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。しかし、振替休日による場合には、休日と労働日を振り替えたことになるので割増賃金の支払いが不要となります。

しかし、振替休日が休日出勤と同一の週内で行われることなく、週をまたいで振り替えるなどにより、結果として休日出勤をした週の労働時間が法定労働時間（週40時間）を超えた場合には、その超過分につき1時間当たり2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

法定外休日に出勤した場合についても、週1日の休日は確保されているとはいえ、法定外休日に休日出勤させた結果、週40時間を超えて労働させることとなった場合には、その超えた労働時間については割増賃金を支払わなければなりません。なお、法定外休日については、割増賃金を支払うことで振替休日を与えないとすることができます。

今月のポイント

休日出勤した日が法定休日の場合は、振替休日は暦日を単位として与えなければならないため、半日に分割することはできない。法定外休日の場合は、半日単位での取得が可能。

社食サービスも多様化の時代へ

昨今の物価上昇は労働者の昼食代にも影響を与えているようです。リクルートの外食市場に関する調査・研究機関「ホットペッパーグルメ外食総研」の「有職者のランチ実態調査(2023年3月実施)」によると、2023年の首都圏・関西圏・東海圏における平日の昼食の平均予算は447円で、過去4年で最高額となりました。

形態別に見ても「出前、デリバリーしたもの」が平均1332円(前年1274円)、「外食店内での食事」が平均1190円(前年1104円)、「外食店からテイクアウトしたもの」が平均932円(前年876円)、「自炊、または家族等が作った食事・弁当」が平均393円(前年368円)などと、いずれも前年より増額しています。

そこで期待されるのが、食事に関する福利厚生です。社員食堂や食事補助は法定外福利厚生で企業に導入義務はありませんが、一般的な福

利厚生として従業員からの人気も高いようです。

ただ、社員食堂は運営に多大なコストがかかります。また、リモートワークの浸透などによって働き方が多様化。こうした状況のもと、管理栄養士監修の食事を社員の自宅に届けるリモート型や、社内の冷蔵庫に総菜などを常備する置き型、加盟飲食店で割引が適用されるチケット型といった、新しい社食サービスが登場しています。

厚生労働省では、金銭面のみならず従業員の健康面の維持・増進のためにも



社食は重要だとしています。人材の定着や満足度向上などのメリットも踏まえ、コストや業務に合った社食のかたちが求められています。

今月の一言

「情報通信白書令和4年版」によると、DXに取り組んでいる企業は米国が約79%なのに対し、日本は約56%でした。現状を受けて独立行政法人中小企業基盤整備機構ではオンライン上に「IT経営サポートセンター」を開設。中小企業のIT活用やDX化に対する無料相談を開始しています。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。