

TOPIC1

1カ月単位の変形労働時間制 ～運用上の注意点

TOPIC2

「働き方改革推進 支援助成金」の活用法

カンコンプル

2024/JUN

6

令和6年6月号

丸山千枚田の虫送り(三重県)nakaphoto / PIXTA(ピクスタ)

【零細・中小企業デー】6月27日は「零細・中小企業デー」です。これは2017年に国連総会で制定された国際デーの一つで、世界の企業の90%、雇用の60～70%を占め、世界経済の成長に大きく貢献している零細・中小企業の重要性を認識することを目的としています。日本にも世界トップレベルの技術を持っていたり、地域の伝統産業を守る中小企業が数多く存在します。しかし、東京商工リサーチの調査によると2023年の日本の企業の倒産件数は前年比35.1%増の8690件。この増加率は1992年以来31年ぶりの高水準で、同社はゼロゼロ融資の民間返済がピークを迎える2024年は1万件を超える企業が倒産する可能性もあるとしています。日本経済の未来のためにも、中小企業には現状に即した新たな支援や取り組みが必要とされています。

過重な時間外労働や割増賃金未払いが問題に

1カ月単位の変形労働時間制～運用上の注意点

労働時間規制の例外措置として法制化されている変形労働時間制。その一つ「1カ月単位の変形労働時間制」の運用を巡っては、適用が無効とされる判決や企業自ら廃止する動きが注目されています。ここではこれらを踏まえて、1カ月単位の変形労働時間制の運用上の注意点を確認します。

変形労働時間制とは

労働基準法では、「休憩時間を除き、1週間について40時間、1日について8時間」を原則として、労働時間の上限を規定しています。これを法定労働時間といい、企業はこの範囲内で、所定労働時間である自社の労働時間を定めることができます。

変形労働時間制とは、一定の期間において、あらかじめ1週あたりの所定労働時間を平均して法定労働時間内に収めれば、労働者の生活設計を損なわない範囲において労働時間を弾力的に設定することができる制度です。企業においては、業務特性や繁忙期の状況に応じて、1カ月・1年・1週間単位と導入に適した制度が異なってきます。なかでも「1カ月単位の変形労働時間制」は、業種や業態を問わず、月初めや月末、特定の週などで業務の繁忙がある場合に、一般的な賃金計算期間内で労働時間の調整を図ることができるため、比較的導入がしやすい制度となっています。

導入要件

1カ月単位の変形労働時間制を導入する場合は、労使協定または就業規則その他これに準ずるもの（以下、就業規則等）において、①対象となる期間として、1カ月以

内の一定期間を変形期間と定めて、その起算日を特定し、②変形期間を平均して、1週間あたりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをし、③変形期間における各日、各週の所定労働時間をあらかじめ具体的に定めて、労働者に周知することが必要となります。変形期間の所定労働時間を設定する際は、平均して週の法定労働時間である40時間（特例措置対象事業場は44時間。以下同じ）以内とする必要があります。そのため、1カ月の暦日数によって計算された労働時間の総枠の範囲内としなければなりません（下記図表参照）。

1カ月の労働時間の総枠

1カ月の暦日数	労働時間の総枠
31日	177.1(194.8)時間
30日	171.4(188.5)時間
29日	165.7(182.2)時間
28日	160.0(176.0)時間

※カッコ内は特例措置対象事業場

なお、労使協定において定める場合は、有効期間を定め、所轄の労働基準監督署へ届け出る必要があります。

注意点①労働時間の特定

1カ月単位の変形労働時間制では、使用者が業務の繁忙に応じた労働時間の配分を行うことにより、労働時間の短縮を図ることを

目的としています。導入効果としては、特定された日または週において、1日または週の法定労働時間を超えて労働させることができる点が挙げられます。

ただし、特定した労働日または労働日ごとの労働時間は、変形期間を平均して法定労働時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に変更することはできません。

やむを得ず変更する必要がある場合は、あらかじめ就業規則等において、予測可能な程度に変更事由を具体的に定めおく必要があります。また実際に変更する場合には、あらかじめ対象となる労働者に通知することが求められます。

注意点②法定時間外労働

1カ月単位の変形労働時間制において法定時間外労働を算定するにあたっては、実際の勤怠記録をもとに決定した所定労働時間と照らし合わせて、「1日→1週間→変形期間（1カ月以内）の法定労働時間の総枠」の順に確認し、法定時間外労働であるか否かを判断することになります。

1日の法定時間外労働は、労使協定または就業規則等により、「1日8時間を超える時間を所定労働時間と定めた日はその時間、それ以外の日は8時間」を超えて労働



した時間が対象となります。1週間の法定時間外労働については、労使協定または就業規則等により、「1週40時間を超える時間を所定労働時間と定めた週はその時間、それ以外の週は1週40時間」を超えて労働した時間が対象となります。その際、1日の法定時間外労働の算定において、時間外労働となる時間は除きます。

特に見落とされやすいのが、変形期間における法定時間外労働です。「変形期間の法定労働時間の総枠」を超えて労働した時間は、法定時間外労働となります。その際、1日または1週間の法定時間外労働の算定において、時間外労働となる時間は除きます。1日および1週間において法定時間外労働と算定されない場合でも、変形期間の所定外労働時間を合計すると、1カ月の法定労働時間の総枠を超えている場合があるため、算定の仕方には十分な理解が必要です。

注意点③休日の振替

就業規則等において、休日の振

替を規定している場合は、1カ月単位の変形労働時間制においても休日の振替を行うことは可能です。

注意点としては、1日8時間または1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日または週に対して、休日を振り替えたことにより1日8時間または1週40時間を超えて労働させることになる場合です。それを超える時間については法定時間外労働となり、割増賃金の対象となることに留意しましょう。

注意点④適用禁止・配慮義務

1カ月単位の変形労働時間制を適用するにあたり、適用自体が禁止されているのは満18歳未満の年少者です。ただし、満15歳以上満18歳未満の者（15歳に達した日以後最初の3月31日までの間にある児童を除く）については、1週間48時間、1日8時間を超えない範囲内での適用は可能となっています。

また、妊産婦（妊娠中および産後1年を経過しない女性）に対し

ては、適用可能ですが、本人が請求した場合は適用することができないので注意しましょう。育児や介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者についても、本人の意向を聴取して、必要な時間を確保できるように配慮しなければなりません。

適正な労働時間の把握義務

以前より、1カ月単位の変形労働時間制の適用に関しては、過重な時間外労働や割増賃金の未払いといった問題が取り沙汰されてきました。その要因としては、運用上の注意点が多岐にわたるが故に、制度に対する理解不足や不適切な運用が生じ、使用者が労働者の労働時間を適切に管理できていない状況が見受けられます。

労働基準法において、労働時間、休日、深夜業などについて規定を設けていることから、使用者は労働時間を適切に管理する義務があります。また、労働安全衛生法においては、2019年の法改正により、労働者の安全と健康確保の観点から、労働時間の状況を客観的に把握することが義務化されています。労働時間の管理については、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をもとに、労働時間の客観的な把握ができていないか、労働者への周知ができていないかを確認することが重要です。適切な運用を行い、労働時間の短縮を実現していきましょう。

「働き方改革推進支援助成金」の活用法

企業が人材の確保・定着を図るために、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上などの雇用環境を整備することがますます重要になっています。そこで、こうした環境整備に有効な「働き方改革推進支援助成金」の一つ「労働時間短縮・年休促進支援コース」の活用について紹介します。

「働き方改革推進支援助成金」の「労働時間短縮・年休促進支援コース」は、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けて職場環境の整備に取り組みつつ、生産性の向上を図る事業者に対して助成されるものです。

この助成金の対象となるのは、労災保険の適用を受けている中小企業事業主で、助成金の交付申請時点においては、①就業規則等に年間5日の年次有給休暇取得の整備をしていること、②一定の成果目標の設定に向けた条件を満たしていることが必要です。成果目標については下記の図表の中から1つ以上を選択して、その達成を目指して取り組まなければなりません。

助成対象となる取り組み

助成の対象となるのは、成果目標の達成のための取り組み施策に

かかる費用についてであり、下記図表に示す取り組みでいずれか1つ以上実施した場合にそれに要する費用が助成されます。

例えば、時間外労働削減のために業務上の無駄な作業を見直すにあたり、外部の専門家によるコンサルティングを実施し、そのアドバイスで業務内容を抜本的に見直して効率的な業務体制を構築できた場合にはコンサルティングに要した経費の一部が助成されます。

助成額について

助成額は成果目標の達成状況に応じて、取り組みの実施に要した経費の一部、最大730万円が支給されます。しかし、原則として対象経費の合計額に3/4(常時使用労働者数30人以下かつ取り組み⑥~⑨を実施する場合で、その経費が30万円を超える場合は4/5)を乗じた額か、次の成果目標①から

③の上限額及び賃金加算額の合計額のいずれか低い額となります。

【成果目標①】

※事業実施前の時間外労働時間数等が月80時間を超えている場合

1. 時間外労働時間数等を月60時間以下に設定：上限額 200万円
2. 時間外労働時間数等を月60時間超え8時間以下に設定：上限額 100万円

※事業実施前の時間外労働時間数等が月60時間を超えている場合

1. 時間外労働時間数等を月60時間以下に設定：上限額 150万円

【成果目標②及び③】

上限25万円

交付申請

既に交付申請は開始され、締切りは11月29日です。しかし、予算に達すればそれ以前でも締め切られますので早めに成果目標を立てて申請しましょう。



01 20社の中小企業の取り組みを紹介
人材の採用・定着の成功事例集を公表

近年の日本企業は慢性的な人手不足ですが、その傾向が顕著なのが地方の中小企業です。そこで、厚生労働省が「地域で活躍する中小企業の採用と定着成功事例集」を公表しました。これは、人材の採用や定着に成功している企業20社の取り組みをまとめたもので、北海道から沖縄まで全国各地の事例をバランスよく収集しています。また、医療介護や建設、運輸等の人手不足が目立つ分野に加え、製造、卸小売、宿泊など業種も多種多様。「事業戦略の転換」や「業務の見直し」など4つのテーマで多角的に掘り下げています。

03 目的は中堅・中小企業等のDX推進
経済産業省がDXの優良事例を選定

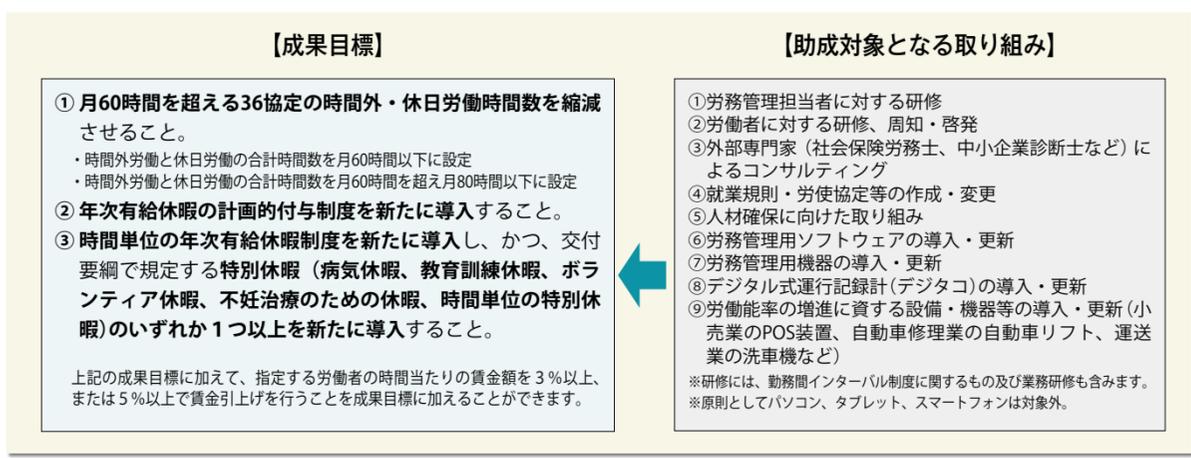
経済産業省は2022年より毎年「DXセレクション」を実施しています。これは、中堅・中小企業等におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)の推進及び各地域でのDXの取り組みの活性化を目的としたもので、同省が制定しているデジタルガバナンス・コードに則り、DXで成果を出している中堅・中小企業等を優良モデルケースとして選定するものです。このたび公表された「DXセレクション2024」では全国の中堅・中小企業等から32社を選定。その概要を紹介した動画やレポートが同省ホームページに掲載されています。

02 増加するビジネスケアラー支援のために
企業向けガイドラインを策定

少子高齢化の昨今、仕事をしながら介護に従事する「ビジネスケアラー」の数は増加傾向で、2030年には約318万人、経済損失額は約9兆円に上る見込みです。この問題に対し、経済産業省が「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を策定。これは、企業における仕事と介護の両立支援を促進することを目的としたもので、「経営層のコミットメント」「実態の把握と対応」「情報発信」の3つの「企業が取り組むべき事項」と、「企業独自の取組の充実」を実現するための事項を提示し、事例を挙げて具体的に説明。また、支援施策なども紹介しています。

04 課題は語学教育やコミュニケーション
外国人労働者の雇用に関する調査

3月15日に政府が外国人技能実習制度に代わる育成就労制度を新設する法案などを閣議決定したことを受け、帝国データバンクが「外国人労働者の雇用・採用に対する企業の動向調査」を実施しました。それによると、外国人労働者を現在「雇用している」と答えた企業は23.7%。また、今後「採用を拡大する」とした企業は16.7%で、特に飲食店、旅館・ホテルなどのサービス業で採用意欲が高い傾向にあります。一方、雇用・採用の課題においては、スキルや語学などの教育、コミュニケーション面を挙げる企業が特に多いようです。



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。

雨垂れ石を穿つ
中国の歴史書『漢書』、枚乗伝の一節「泰山の霤は石をも穿つ」に由来する言葉で、「滴り落ちる雨垂れも、長い時間をかければ泰山(中国の名峰)の石にも穴を開ける」という意味。転じて「小さなことも根気よく続ければ、やがて大きなことを成し遂げられる」ことのたとえとして使われます。

蛟竜雲雨を得
三国志の武将・周瑜が、勢力を伸ばしつつある劉備(後の蜀漢初代皇帝)を警戒し、主君で呉の初代皇帝となる孫権に忠告した際に用いたと伝わる言葉です。蛟竜とは古代中国の想像上の動物で、水中に棲み、雲や雨に乗じて天に昇って竜になるといわれることから、「まだ世に出ていなかった才能のある人物が、時運を得て実力を発揮する」ことを表しています。



事業承継の現状と期待できる効果

中小企業庁が2017年に行った試算では、団塊の世代が75歳以上になる2025年までに約127万社の企業が後継者未定となり、放置すれば廃業が急増すると言われてきました。その“2025年問題”が迫るなかで行われた日本商工会議所の調査から、事業承継の現状を見ていきます。

日本商工会議所の「事業承継に関する実態アンケート」(2024年3月)によると、中小企業の経営者は60代以降に後継者を決める傾向にあり、現代表者の年齢が60歳以上の企業で「既に後継者を決めている」と回答した企業は51.2%。「後継者候補はある」を含めると75.1%の企業が後継者となる人材を確保していることがわかりました。一方、後継者不在企業は22.3%で、その内訳は「後継者を決めていないが事業継続したい」が15.9%、「自分の代で廃業する予定」が4.1%、「M&A等で会社を譲渡する予定」が2.3%となっています。

8割以上が親族内承継

現代表者と後継者(候補含む)との関係については、親族内承継が83.4%で親族外承継が19.2%(「役員・

従業員」が18.1%、「社外から登用」が1.1%)でした。

また、「既に後継者を決めている」企業に事業承継を意識してから後継者の承諾を得るまでに要した期間を尋ねたところ、66.5%の企業が「1年以上」と回答しました。後継者の承諾を得てから事業承継(代表権・株式の承継)完了までに必要な期間については、54.2%の企業が「3年以上」かかると答えており、日本商工会議所は「後継者の人材育成や社内外の関係構築、株式移転に向けた資金確保(株式買取や納税)等には相当の時間が必要」と述べています。

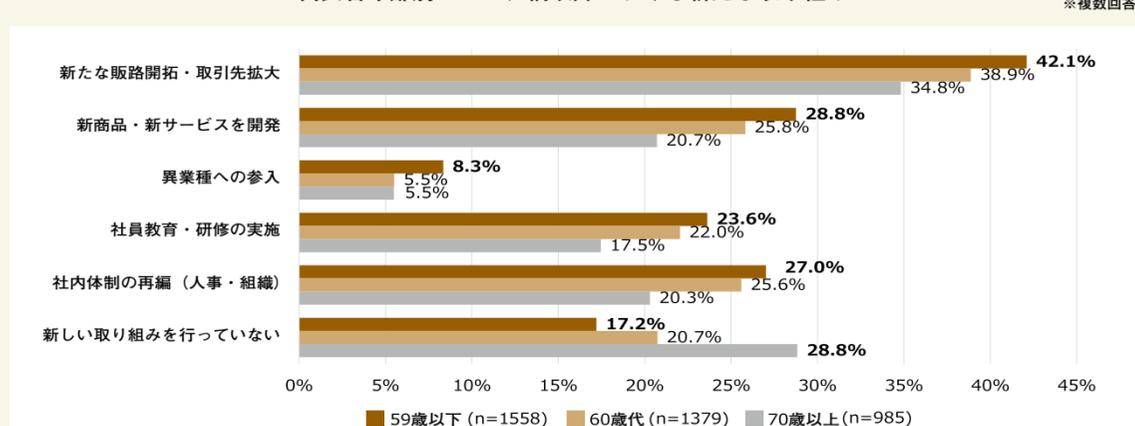
事業承継は成長の機会

同アンケートでは、コロナ禍や原材料費・エネルギーコストの増大、労務費の上昇などの昨今の事

業環境の変化が事業承継に与える影響についても調査しています。それによると、売上が減少している企業ほど事業承継時期の後ろ倒しや、廃業など事業承継自体を断念せざるを得なくなる傾向にあるようです。また、コロナ禍以降の新たな取り組み状況については、若い世代の代表者の方が成長に向けて多様な取り組みに挑戦している様子がうかがえます(図表参照)。

中小企業庁の「事業承継ガイドライン」では、経営者の交代があった中小企業の方が交代のなかった中小企業よりも売上高や利益の成長率が高いと報告。それも事業承継時の年齢が若いほど成長率が高い傾向にあるといえます。逆境において新しい取り組みに積極的な姿勢がこうした結果を生み出しているのかもしれませんが。

代表者年齢別のコロナ禍以降における新たな取り組み



出典：「事業承継に関する実態アンケート」(日本商工会議所)

今月の
相談

固定残業代における欠勤控除について

Q

当社では基本給等とは別に月平均所定労働日数20日、1日1時間のみなし残業として20時間分を固定残業代で支払い、それを超えた分は別途支払っています。1日欠勤した社員の固定残業代から1時間分控除としたところ、違法と言われましたがどうなのでしょう。(J社・総務部)

A

固定残業代は、毎月、一定の時間外労働数の割増賃金を定額で支払うものであり、定額残業代、みなし残業代とも言われています。

この固定残業代を採用する場合には、①基本給等固定的な賃金と固定残業代が区分して支払われていること、②固定残業代として時間外労働の何時間分に相当するものなのかということ、③固定残業代を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払うことの3つについて、労働契約書や就業規則上、明確になっていなければなりません。

したがって、例えば「基本給30万円(固定残業代を含む)」などとするだけでは固定残業代の要件を満たしていないこととなります。また、固定残業代を採用している場合には、残業の有無にかかわらず、固定残業代は満額支払わなければなりません。例えば、月20時間分の残業を固定残業代としている場合、労働者が実際には10時間しか残業をしていなくても、20時間分の残業代を支払う必要があります。しかし、仮に労働者が25時間の残業をした場合は、固定残業代分を超える5時間分の残業代を別に払わなければなりません。

また、固定残業代を導入していることを理由に労働者の労働時間管理が適正に行われていないことがあります。欠勤、遅刻、早退を含めて労働時間を正確に把握し、固定残業時間数を超える残業の有無を確認する必要があります。

では、欠勤した場合と固定残業代との関係を見てみましょう。

仮に欠勤した際に固定残業代を含めて控除すると、J社の場合は月平均所定労働日数20日で20時間分の固定残業代ですので、1日欠勤に対して1時

間分を控除することになります。

欠勤に関しては、ノーワーク・ノーペイの原則で就業規則や給与規程の欠勤控除規定に基づき欠勤日数分の賃金を控除することは問題ありません。固定残業代についても、就業規則や給与規程に固定残業代も欠勤控除の対象とすること及びその計算方法が定められている場合には控除することができます。

J社のケースを例にとれば、1日欠勤したときは1時間分を控除し、その月は19時間分の固定残業代となります。その結果、その月の時間外労働時間数が19時間以内であれば19時間分を固定残業代として支払い、19時間を超える残業がある場合には別途支払うことになります。しかし、固定残業代を欠勤控除の対象としなければ、時間外労働が月20時間までは別途支払う必要はありません。

欠勤がある都度、固定残業代を含めて残業代を再計算し直す煩雑さを考えると、欠勤控除の対象に固定残業代を含めるか否かは、その会社の時間外労働の実態によることになるでしょう。

ただし、就業規則に「傷病等により30日以上欠勤した場合には、休職とする」など、休職条件として長期欠勤要件を定めている場合があります。ノーワーク・ノーペイの原則があるとはいえ、欠勤控除の対象として、固定残業代を含めていないことによって固定残業代の支払いを求められることも想定されます。

しかし、欠勤事由を問わず、長期間にわたって全く就労していない場合において、基本給や他の手当は控除されて支払われない一方で、固定残業手当だけが支払われるのは適切ではありません。したがって、例えば、「月の所定労働日数の2分の1以上欠勤する場合」といったように、何日以上欠勤で固定残業代も控除となるのかを明確にしておく必要があるでしょう。

今月の
ポイント

ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、就業規則や給与規程に固定残業代も欠勤控除の対象とすること及びその計算方法を定めていれば、欠勤した場合に固定残業代を控除することは問題ない。

企業ユニフォームもサステナブルに

作業着や白衣、事務服など、業務や職種によってユニフォームを採用している企業も多いことでしょう。企業ユニフォームには作業の効率化や安全性の向上、企業イメージの定着、従業員の帰属意識の醸成などの効果があるとされ、日本トレンドリサーチの「企業の制服に関する調査」(2022年実施)では「男女ともに制服のほうがよい」と答えた人が48.8%と、「男女ともに制服ではないほうがよい」の34.6%を上回っています。近年は多様化の流れに伴って、男女どちらでも着られるジェンダーレスな制服を採用する企業も増えているようです。

一方、合成繊維や合成樹脂を使用した一般的な企業ユニフォームは、使用済みの際は産業廃棄物として処理されます。しかし、一般社団法人日本ユニフォーム協議会の報告書「企業ユニ

フォームリサイクルにおける可能性」(2023年3月)によると、企業ユニフォームの市場規模は約3900億円。これを単価3000円で物量換算すると約1億3000万枚となりますが、そのうち回収されるのは約0.7%の約90万枚だといいます。警備や化学工場の制服など安全面の理由から焼却されるものもあるとはいえ、回収率の低さは否めず、同協議会はリサイクルの必要性を発信しています。

環境省では衣料品において環境負荷を考慮した「サステナブルファッション」を推進しています。企業ユニフォームにもリサイクルの仕組みの整備や、再利用しやすい素材やデザインを採用するなどの工夫が求められています。



今月の一言

7月3日に新紙幣が発行されます。1万円札の肖像が代わるのは40年ぶりです。財務省は新1万円札の顔に渋沢栄一を選んだ理由を「新たな産業を育成し、日本の近代化をリードしたから」だとしています。

※「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。