

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

04
2021 April

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
せっかく作っても無効の場合もある!?
就業規則を作成する際のルール
- P3 | 知って得する助成金情報
新たに雇用管理制度を導入し、
離職率を低下させた事業主を助成!
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
年俸制なら残業代を支払わなくてOK?
勘違いしやすい年俸制と残業代の関係

数字で
見る労務82.2
%

厚生労働省と文部科学省は、『令和3年3月大学等卒業予定者の就職内定状況』を共同で調査し、2020年12月1日現在の状況を取りまとめ、公表しました。

これによると、大学生の就職内定率は82.2%となり、前年同期比4.9ポイント低下で、低下幅としては、前回の2020年10月1日時点の7.0ポイントより縮小しました。一方、短期大学の就職内定率は57.6%と、前年同期比で14.4ポイント低下し、低下幅としては10月1日時点の13.5ポイントから拡大しています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響による採用選考の遅れが少しは回復してきたと分析されていますが、いまだ経営の苦しい企業も多いことから、新卒者にとっては厳しい就職内定状況が続くことが懸念されます。

せっかく作っても無効の場合もある!?

就業規則を作成する際のルール

労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用している事業所に対し、就業規則を定めて労働基準監督署に届け出ることを義務付けています。就業規則は、会社と従業員との安全や職場ルールを守るために必要なものです。届け出の際は、必要事項が抜けていたり、従業員に周知していなかったりする就業規則は無効になるため、注意が必要です。

労働者の合意は不要でも 意見を聴く義務がある

就業規則には、使用者が必ず記載しなければならない『絶対的必要記載事項』と、定めをする場合に必ず記載しなければならない『相対的必要記載事項』、使用者が任意で記載することができる『任意記載事項』があります。

絶対的必要記載事項は、労働時間、賃金、休日・休暇制度、退職手続きの方法、解雇条件、定年の規定などのことで、これらが記載されていない就業規則は法令違反(労働基準法第12条第1項)となり、30万円以下の罰金の対象になります。一方、退職金制度や賞与などを定めた相対的必要記載事項は、そもそも会社に該当する制度がない場合もあるので、記載しなくても法令違反になることはありません。

就業規則は、原則的に労働基準法に則って作成しなければならず、労働基準法に準じていない就業規則は無効になってしまいます。たとえば、就業規則で1日8時間労働の従業員の休憩時間を30分と定めたとしても、労働基準法では労働時間が6時間を超え8時間以下の場合には少なくとも45分の休憩を付与することになっているため、その就業規則は無効になります。たとえ労働者側の合意を得ていても、労働基準法に反した就業規則を作ることはできません。これを、強行法規といいます。

会社と労働者が労働契約を締結する際には双方の同意が必要ですが、就業規則に関しては、労働者側の合意は不要です。ただし、事業場における過半数組合または労働者の過半数代表者の意見を聴くことが義務づけられており、届出の際にはその意見書を添付しなければなりません。

届け出だけではダメ! 労働者への周知義務もある

そして、作成した就業規則は、管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

ただし、就業規則が効力を持つのは、労働基準監督署に届け出たときではなく、労働者に周知させた瞬間からになります。届け出だけでは効力を発揮せず、すなわち周知していない就業規則は無効になってしまうということでもあるので注意が必要です。

従業員に周知させるための方法としては、

- ①就業規則を事業所の見やすい場所に掲示する
- ②書面で交付する
- ③パソコンなどで従業員がいつでも閲覧できるようにする

などがあります。労働契約時に就業規則の掲示場所を伝えておいたり、データのみならず書面でも交付するなどの方法が効果的でしょう。

せっかく作成した就業規則を無効にしないためにも、『このように周知した』という証拠を残しておくことを忘れないようにしましょう。



新たに雇用管理制度を導入し、 離職率を低下させた事業主を助成!

従業員の職場定着の促進を図るには、働きやすい職場づくりが欠かせません。これを後押しするものとして、雇用管理改善、生産性向上などに取り組む事業主を助成する制度も創設されています。新たに雇用管理制度を導入・実施することで離職率が低下した場合に支給される『人材確保等支援助成金』(雇用管理制度導入コース)を紹介します。

『人材確保等支援助成金』 (雇用管理制度導入コース)

【主な支給要件】

以下の①～④のすべてを満たす必要があります。

- ①雇用管理制度整備計画を作成し、管轄の労働局長の認定を受けること(対象となる雇用管理制度は右表のとおり)。
- ②認定された雇用管理制度整備計画に基づき、計画期間内に雇用管理制度を導入・実施すること。
- ③評価時離職率算定期間(計画期間終了後12カ月間)の末日まで引き続き雇用管理制度を運用すること。
- ④評価時離職率を、計画提出前1年間の離職率よりも、目標値(対象事業所における雇用保険一般被保険者数により3～15%)以上に低下させること。また、評価時離職率が30%以下となっていること。

【助成額】

57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)

※複数の雇用管理制度を導入した場合も助成額は変わりません。

【受給手続】

1. 雇用管理制度整備計画を作成し、本社の所在地を管轄する都道府県労働局に提出
2. 認定を受けた計画に基づく雇用管理制度の導入
3. 導入した雇用管理制度を計画どおりに実施
4. 評価時離職率算定期間の終了後、2カ月以内に支給申請

【対象となる雇用管理制度】

計画に基づき、事業所の通常の労働者全員に対して、以下に該当する雇用管理制度を、各労働者に1つ以上実施する必要があります。

評価・処遇制度	評価・処遇制度(評価対象者・評価者・評価基準・実施方法・反映方法を定めた制度)、昇進・昇格制度、賃金制度(退職金制度・賞与を含む)、諸手当制度(住居手当・家族手当・役職手当・資格手当ほか)を導入すること。
研修制度	新入社員研修、管理職研修、新任担当者研修など、新たな教育訓練制度、研修制度を導入すること。
健康づくり制度	法定の健康診断に加えて、胃がん検診、子宮がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診、腰痛健康診断のいずれか1つ以上を導入すること。
メンター制度	会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩(メンター)が後輩(メンティ)をサポートする制度を導入すること。専門家等による外部メンターの活用も可。
短時間正社員制度	(保育事業主のみ対象) 保育に関わる従業員の多様な働き方を推進するための短時間正社員制度を導入すること。

なお、本助成金にはこれ以外にも細かい支給要件がございますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html

年俸制なら残業代を支払わなくてOK? 勘違いしやすい年俸制と残業代の関係

当社は年俸制を導入しており、従業員もそれを承知で入社しています。しかし、残業が多くなっていった従業員から、残業代を請求されました。今まで年俸のなかに残業代も含まれているという認識だったのですが、別途、残業代は支払わなければダメなののでしょうか？

結論

年俸制とは、1年ごとに給与総額を合意・更改していく給与の決定方法です。年俸制と月給制の違いは、給与額の決定が年単位か、月単位かという点で、そのほかに大きな違いはありません。そのため、原則として、法定労働時間を超えて働いた分に関しては残業代を支払わなければなりません。

労働基準法で決められている 給与の支払い頻度と残業代の範囲

年俸制は個人の成果に応じて年間の給与総額を決定する賃金制度であり、実際の労働時間とは関係ないと思われがちです。

しかし、労働基準法第24条では、『賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない』と定められています。そのため、年俸制であっても、給与総額を分割した額が月ごとに支払われます。また、年俸制であっても法定労働時間である『週40時間、1日8時間』を超えて働いた分に対しては、残業代を支払わなければなりません。

残業代が別途支給にならない 年俸制の“みなし残業”もある

残業代は出さない、と誤解しやすい例として、『固定残業代に基づくみなし残業』の適用があります。固定残業代として一定時間分の残業代が年俸額に含まれており、その区分が明確に分かれている場合は、残業代が別途支給にならないこともあります。ただし、その場合でも、規定の残業時間を超える分については別途残業代の支払いが必要です。さらに、年俸額に賞与が含まれる場合は、残業代の計算根拠に賞与を含めなければなりません。年俸制を導入する際は制度をしっかりと理解しておきましょう。

助成金・給与労務手続センターTM がサポートします

助成金・給与労務手続センターが
全国に支部を展開しています。

▼お気軽にご相談ください

「助成金・給与労務手続センター」は人事・労務に関する専門家集団のネットワークです。お客様の「人」に関する問題を解決します。