
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.166（2022年8月18日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 2021年4月に改正施行された高年齢者雇用安定法の70歳までの就業確保措置はどのくらいの割合の会社で実施が進んでいますか？
- Q2. 現在、大企業では1ヶ月60時間を超えた法定時間外労働の割増賃金率が50%になっていますが、中小企業はいつから50%になりますか？
- Q3. 出産予定日まで有給休暇を申請していたが予定日より早く出産しました。申請どおり出産予定日まで有給休暇とすることは可能ですか？
- Q4. 休憩時間中の行動に制限を加えることはできますか？
- Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

■ 社会保険労務士法人山口事務所： <<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 2021年4月に改正施行された高年齢者雇用安定法の70歳までの就業確保措置はどのくらいの割合の会社で実施が進んでいますか？

A. 令和3年の「高年齢者雇用状況等報告」の結果、25.6%の企業が実施済みとなっております。

2021年4月から高年齢者雇用安定法が改正施行され、65歳までの雇用確保措置の義務に加え、70歳まで就業機会を確保する措置（＝「就業確保措置」）の努力義務が定められました。65歳までの雇用を継続する「雇用確保措置」は「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」となっていましたが、2021年4月1日からは70歳までを対象として、

- 1) 70歳までの定年引上げ
- 2) 定年制の廃止
- 3) 70歳までの継続雇用制度の導入
- 4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 5) 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

のいずれかの措置を講ずるよう努めることとされています。

厚労省が今年6月に令和3年「高年齢者雇用状況等報告」を公表しており、報告した全企業の中で、就業確保措置が実施済みである企業は全体の25.6%となっています。企業規模別では、中小企業では26.2%、大企業では17.8%となっており、4社に1社が措置の導入を行い、中小企業の方が割合が高い結果となっています。

また、就業確保措置の内訳は、継続雇用制度の導入(19.7%)>定年の廃止(4.0%)>定年の引き上げ(1.9%)>創業支援等措置の導入(0.1%)の順で多くなる結果が出ています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26246.html

安定的な労働力の確保や従業員の就業意欲の高さ等を踏まえ、高齢社員の活用のあり方を検討することが重要だと考えます。

(濱)

Q2. 現在、大企業では1ヶ月60時間を超えた法定時間外労働の割増賃金率が50%になっていますが、中小企業はいつから50%になりますか？

A. 2023年4月1日より中小企業にも適用となります。

(大企業は2010年4月1日から適用済み)

この50%以上の割増が必要となる時間は、法定時間外労働のみであり、法定休日労働をした時間数は含みません。ですが、法定時間外労働が深夜に及んだときは、深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要となります。したがって、割増賃金率は1ヶ月60時間超(50%)と深夜労働(25%)を合わせた75%以上の割増率で計算して支払うこととなります。また、給与計算の対象期間が月をまたぐ場合においては、2023年4月1日以降に労働させた時間を累積して60時間超になった場合に割増賃金の引き上げの対象となります。

2023年4月以降入社の方の労働条件通知書等は、割増率の変更を行うとともに、就業規則や賃金規程の変更を早めに準備するようにしましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

※法定時間外労働は「時間外労働・休日労働に関する労使協定届」で定められた限度時間までしか行うことができません。特別条項付き協定を結んでいない事業所では、月45時間(よりも少ない時間で労使協定を結んでいる場合は、その時間)までのみ時間外労働が可能です。

割増率を引き上げることで、60時間超の法定時間外労働ができるものではないのでご注意ください。

(杉田)

Q3. 出産予定日まで有給休暇を申請していたが予定日より早く出産しました。申請どおり出産予定日まで有給休暇とすることは可能ですか？

A. 産休前に有給休暇を申請した場合、実際の出産日までは有給休暇とすることが出来ませんが、産後については有給休暇とすることは出来ません。

「産前休業」は出産予定日を含む6週間(双子以上は14週間)で、労働者本人から請求があった場合には与えなければなりません。請求がない場合には与える義務があるわけではありません。労働者本人が希望した場合は就業させることができます。よって、有給休暇についても産休前に申請した場合は取得することができます。一方「産後休業」は産後8週間で、労働者本人からの請求の有無を問わず就業させることはできません。ただし、産後6週間経過後労働者本人から請求があり、医師が支障ないと認めた業務について

就業させることは差し支えありません。「産後休業」は労働の義務が免除された期間のため、有給休暇を取得する余地がありません。

産前産後休業期間（妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）の健康保険・厚生年金保険料は、被保険者・事業主両方の負担が免除されます。有給・無給は問われないため、有給休暇を取得していても免除となります。産前産後休業期間中の所得保障である出産手当金（1日につき報酬の約2/3）については、無給であることが条件の一つであるため、有給休暇を取得した日については、受給することはできません。これから産休に入る労働者から有給休暇の申請があった場合は、実際の出産日までは取得できるが、産後休業期間については取得できないことを事前にお伝えしておきましょう。

（外賀）

Q4. 休憩時間中の行動に制限を加えることはできますか？

A. 原則、休憩時間は自由に利用させなければなりません、会社の秩序が乱されたり他の従業員の休憩を妨げるなどの合理的理由があれば、一定の制限を加えることが可能です。

労働基準法第34条では、第1項で労働時間が6時間を超える場合は最低45分、8時間を超える場合は最低1時間の休憩を与えることを使用者に求めています。加えて、休憩時間については第3項で「自由に利用させなければならない」と定めています。そのため、昼休みに食事を取る、プライベートな用事を済ませる、仮眠を取ることも基本的には問題ありませんし、事業所内に休憩施設などが整っていて、従業員が事業所内で十分に休息できる場合を除き、休憩時間中の外出を許可制にすることも難しいと考えます。

しかしながら、休憩時間は就労義務のない時間ではあっても拘束時間中であることに変わりありません。したがって、次のような行為は社会通念上、または施設管理上問題がある行動として制限を加えることが可能と考えられます。

- ・ 飲酒（職場でノンアルコールビールを飲むこと等を含む）
- ・ 過度な運動
- ・ 頻繁に来客がある場所での食事や昼寝
- ・ 企業施設内での政治的活動

など

スマートフォンの利用については、顧客情報を管理するような施設など元々スマートフォンの持ち込みを禁止しているスペースでは、休憩時間についてもスマートフォンを使うこと自体を禁止しても問題ありません。また、休憩時間に携帯ゲームなどをすることは基本的に自由ですが、音が大きかったり施設内をウロウロ歩かれるなど、周囲の職務に悪影響を与えるようなカメラ機能のあるゲームアプリの使用などは、情報管理上問題があるとして制限することも可能と考えます。

（巻下）

Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

A. 8月より、雇用継続給付の支給限度額が変更となります。

雇用保険の失業給付等は「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により毎年変更されます。主な金額は下記のとおりです。

・育児休業給付

支給限度額（支給単位期間（1ヶ月）ごとの上限額）

支給率67%：301,902円→305,319円

支給率50%：225,300円→227,850円

・介護休業給付

支給限度額（支給単位期間（1ヶ月）ごとの上限額）

332,253円→335,871円

・高年齢雇用継続給付

支給限度額（「支給対象月の給与額+高年齢雇用継続給付の額」がこの額を超えた場合、超えた分は支給されません）

360,584円→364,595円

最低限度額（高年齢雇用継続給付の額がこの額を超えない場合は支給されません）

2,061円→2,125円

各支給限度額が上がったことにより、賃金額が従来の上限額を超えていた方は給付額が上がる場合があります。ただし、高年齢雇用継続給付では最低限度額が上がったことにより、実際の給与支給額が従来と同額でも支給されない場合もあります。それらの場合は、支給決定通知書を確認してみてください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000967026.pdf>

（佐藤）

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所