

人事労務ニュース BOX

2024 年 4 月号

育児休業給付 受給期間延長の審査厳しく**保育所落選狙いに歯止め**

厚労省は、育児休業給付金の受給期間延長に必要な申請の審査を厳格化する。育児休業給付金は、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者に対して支給するが、保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているものの、落選により保育が実施されない場合は、例外的に最長で子が2歳になるまで支給期間を延長することができる。現行制度では、保育所に落選したことを示す「保留通知書」をハローワークに提出すれば良いが、この書類を入手するためにあえて人気があって入所が難しい施設へ申し込落選する事例が相次いでいる。自治体が落ちやすい施設を紹介する事例もあるという。

新たな申請様式には、入所申請日、申し込んだ施設で自宅から最も近い保育所への通所時間、通所時間が30分以上だった場合の理由といった項目を記載する。さらにハローワークは自治体に対し、親が「落選したい」という希望を示していないか確認をする。2025年4月の入所申請から適用される。

特別休暇制度導入事例**柔軟な働き方、休み方を自ら選択**

厚労省は、「特別休暇制度導入事例集 2023」を作成し、通院治療休暇、ボランティア休暇等の制度を整備している14社の取組みを収載した。

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指す。病気休暇やボランティア休暇のほか、従前から多くの企業で導入がみられる慶弔休暇や夏季休暇等も、企業が任意に設定した特別休暇となる。

事例のうち、恒栄電設株式会社（東京都・建設業、従業員267人）は、主に三大疾病に罹患し、通院が必要となった場合に「通院治療休暇」として年間10日の有給休暇を付与する。規定上は、休職・入院を条件にしておらず、通院だけでも利用が可能。同休暇とは別に、上記の疾病に伴う休職からの復職者には、復職後3か月ごとに2日ずつ、上限6日の有給休暇を追加付与している。利用者は2021年に3人おり、全員が10日の休暇を取得している。その他、災害休暇、骨髄ドナー休暇等有給で整備している。

給与体系 不利益変更**労働者の自由意思による同意と認めず**

運送会社（東京都）で働く労働者5名が、給与体系変更などを不服として訴えた裁判で、東京地方裁判所は給与体系変更を無効と判断した。同社は10種類以上あった手当を、基本給、愛社手当、定額残業代、通勤手当の4つで構成する新給与体系とし、日給月給制から月給制に変更した。同社は新たな給与体系への変更に関する説明会を開き、書面又は口頭により個別同意を取得し、同意が得られた従業員から順次新給与体系に切り替えていったが、給与水準は変わらないとする一方、残業代の計算基礎となる基礎賃金減少を十分説明していなかった。

同地裁は労働条件変更に係る労働者の同意は、労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足りる客観的・合理的な理由が存在するかという観点からも判断されるべきと指摘した。説明会においてどの部分が割増賃金の算定基礎なのかを説明しておらず、同意は無効とした。実際、労働者の基礎賃金は約69～81%の幅で減縮していた。

年休時季変更権行使に合理性**勤務日の5日前でも**

JR東海で新幹線運転手として働く労働者6名が勤務日の5日前に年次有給休暇の時季変更権を行使する同社の運用を違法と訴えた裁判で、東京高等裁判所は同社に計54万円の支払いを命じた一審判決を変更し、労働者の請求を棄却した。同社は前月20日までに年休を申請させ、勤務日の5日前に時季変更権を行使するか否かを決めていた。同高裁は、東海道新幹線の需要は見通すのが難しく、臨時で運行する列車を起動的・即応的に設定する必要があったと指摘。5日前の行使は合理的な期間を超えたものとはいえないとし、人員不足の状態も認められないとした。

時季変更権行使の時期については同社の社会的使命を考慮要素とした。鉄道事業法が国土交通大臣に運行計画の変更を命じる権限を与えていることや、東海道新幹線の重要性を加味すると、同社には需要に応じた列車の運行確保が強く期待されていると指摘。人員不足については、同社が年間20日の年休取得を前提に、年度ごとに要員計画を立てていた点を重視し、恒常的な人手不足の状態にあったとは認められないとした。

定額残業代制度の有効性 についての今

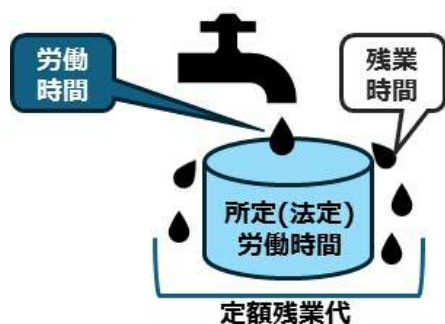
残業時間規制や働き方改革の流れの中で、定額残業代についても厳しい目が向けられています。定額残業代制度の有効性はどのように判断されるかについて解説します。

はじめに

残業代を固定で毎月支払ういわゆる「定額残業代制度」については、現在も法律で禁止されているわけではありません。しかし、昨今ではこの定額残業代制度という言葉が「長時間労働が前提となっている就業環境＝ブラック企業と疑われる」などネガティブなイメージを持たれることも多くなってきています。定額残業代制度について裁判などで争った場合、その有効性が現在どのように判断されるかについて紹介します。

定額残業代制度とは

定額残業代制度とは一般に、一定額を定めて割増賃金、いわゆる残業代を毎月支給する制度で、実残業代がその額を上回った場合は差額支給をする一方で、実残業代がその額よりも少ない場合でも差額を控除しないというルールで運用されます。所定（法定）労働時間をバケツで例えるならば、定額残業手当はバケツの下に敷くタライのようなもので、バケツからあふれた水＝実労働時間を一定量受けるためのものと考えるとわかりやすいでしょう。



明確区分性

定額残業代制度の有効性を判断するためには、まず「明確区分性」が重要であるとされています。この明確区分性とは、通常の労働時間に対する賃金と、残業代としての賃金が明確に区分されていることを指しています。例えば次のような基本給に残業代が含まれているという主張は明確区分性の点から問題があるといえます。

<NG 例>

基本給 30 万円（月間 30 時間分の残業代を含む）

見込み残業時間の上限

定額残業代に関する裁判などでは、見込み残業時間数が多いか少ないかだけで有効性を判断されるわけではありません。しかし、長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたと認められる場合などは、その定額残業制度自体が公序良俗に反して無効であると判断される可能性が高くなります。

法律上の年間の残業上限が原則 360 時間（1 年単位変形労働時間制を採用している場合 320 時間）であることを考えると、見込み残業時間は当該上限時間÷12 の「26～30 時間程度」とした方が無難かもしれません。

見込み残業時間の内訳明示の有無

定額残業代が何時間分の残業に当たるかを労働契約書などで明示しているか、あるいはその中に深夜割増賃金や法定休日割増賃金がどれだけ含まれているかを明確にすべき、という主張もあります。しかし、詳細な内訳や見込み時間の明示の有無よりも「定額残業代制度が実態に即しているか」により気を配るべきでしょう。

この「実態」とは、①通常の賃金と明確に区分されているか、②それが労働契約書などできちんと明示されているか、③実際に毎月労働時間を集計し、定額残業代との差額計算をしていたかなどの実態を指します。

勤怠管理が杜撰であったり、労働条件の明示を怠ったりしていると会社に不利に働きますので、定額残業代を採用している場合は、特にこの「実態」について注意しましょう。