

人事労務ニュース BOX

2024 年 12 月号

労働基準法の見直し たたき台**13 日を超える連続勤務禁止**

厚生労働省の労働基準関係法制研究会は、労働基準法の見直しに向けた検討報告書の骨子案を明らかにした。骨子案では、労働時間法制の具体的課題に関する提言を盛り込んだ。

業務の繁忙や業種・職種特性によって長期間の連続勤務を余儀なくされているケースや、労災事例の発生状況を踏まえ、連続勤務の上限設定に向けた検討が必要であるとした。精神障害の労災認定基準において、「2 週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったこと」が心理的負荷の指標の一つになっている点を重視し、これを防ぐ観点から、36 協定で休日労働の条項を設けた場合でも「13 日を超える連続勤務を禁止する」規定の創設を提言。現行制度では、変形休日制（4 週 4 日）によって最大 48 日間の連続勤務が可能であり、36 協定を締結すれば理論上は 1 年間休日無しで働かせることができる。

また、法定休日をあらかじめ特定することや、副業・兼業時の割増賃金算定に当たって労働時間を通算する仕組みの廃止も盛り込まれている。

大卒離職率 34.9% 厚労省集計**過去 15 年間で最高水準**

厚生労働省は、2021 年 3 月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を公表した。就職後 3 年以内の大卒者の離職率は前年度卒業者に比べて 2.6 ポイント高い 34.9%で、2006 年以降の 15 年間で最も高い水準となった。高卒者は 38.4%（前年度比 1.4 ポイント増）、短大卒者では 44.6%（同 2.0 ポイント増）だった。

大卒者の離職率を産業別にみると、宿泊業・飲食サービス業が 56.6%（前年比 5.2 ポイント増）で最も高く、次いで、生活関連サービス業・娯楽業で 53.7%（同 5.7 ポイント増）、教育・学習支援業 46.6%（同 0.6 ポイント増）、小売業 41.9%（同 3.4 ポイント増）となった。事業所の規模別では、500～999 人規模で 32.9%、100～499 人規模で 35.2%だった。規模が小さいほど離職率が高く、30～99 人規模で 42.4%、5～29 人規模で 52.7%、5 人未満規模で 59.1%と 5 割を超えた。

女性の健康対策支援**休暇制度等の効果検証プロジェクト**

経済産業省は、質の高い健康経営を実現するためには女性の健康課題への対策が重要であるとし、2025 年度から休暇制度等の施策に対する効果検証プロジェクトを開始する。

プロジェクトの参加企業を募り、各社が抱える課題を聞き取ったうえで生理休暇制度の導入や、婦人科系のがん検診の費用補助等の施策をアドバイスする。2025 年 4 月～2025 年 9 月を各参加企業における施策の実施期間とし、2025 年 10 月には成果指標や健康経営度調査を用いて検証をしてもらう。成果指標は、出社していても健康上の問題で業務効率が落ちる状態や、欠勤率の増減を示す予定。2026 年 3 月末までに、他の参加企業と比べて、どのくらいの効果が出ているかフィードバックする。

経産省では、女性の体調不良や更年期障害などが欠勤や業務効率低下に影響を及ぼし、労働損失により経済損失額は社会全体で約 3.4 兆円に上ると推計している。一方、企業からは具体的に従業員をどのように支援すれば良いかわからないといった意見が出ている。

改正育児・介護休業法 実務対応②**所定外労働の制限、公表義務適用拡大**

2025 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では、2025 年 4 月改正の所定外労働の制限の対象拡大、及び育休取得状況の公表義務適用拡大について記載する。

育児期における「所定外労働の制限（残業免除）」の対象を現行制度では「3 歳に満たない子を養育する労働者」としているが、対象労働者の範囲が拡大され「小学校就学前の子を養育する労働者」となる。改正法にともない、就業規則の改定が必要となる。

育児休業の取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者 300 人超（現行 1,000 人超）の事業主へ拡大される。男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」のいずれかを、年 1 回、公表前事業年度の終了後おおむね 3 か月以内に、両立支援のひろば等で公表しなければならない。

労働時間の 丸め処理等について

10月に厚生労働省から「労働時間の端数処理（丸め処理）等」についての注意喚起資料が公開されました。労働時間の丸め処理等の法律上のルールについて解説します。

はじめに

労働基準法では、会社が労働者の労働時間を適切に管理する義務を負うとされています。この「適切な管理」ができないことが、過重労働による健康被害、未払い残業代等の問題につながります。

厚生労働省は労働時間の適正把握の方法について様々な周知をしており、この度、同省から「典型的な不適正管理」を例示するパンフレットが発表されましたので、その内容について解説します。

典型的な不適正管理の例

1. 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の賃金を支払っていない等行為について違法なものとして取り上げています。勤怠管理システムで機能として備わっていることが多いこの「丸め処理」ですが、法律上は日々の労働時間を1分単位で管理しなければなりません。

例外として、1ヶ月の労働時間を合計したものを30分単位で四捨五入することは認められています。

2. 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請を30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間について、残業としての申請を認めない、切り捨てた分の残業代を支払っていない等行為について違法なものとして取り上げています。

残業時間も1分単位で管理し、残業代を支払わなければなりません。ただしこちらも1ヶ月の残業時間を合計したものを30分単位で四捨五入することは認められています。

3. 始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているにも関わらず、その作業を、労働時間として取り扱っていない等の行為を違法なものとして取り上げています。

始業時刻前の掃除、朝礼、会社が指定した作業着への着替えは一般的に行われていますが、それらの時間については労働時間と判定される可能性が高いといえるでしょう。

タイムカードと労働時間

労働時間を適正に管理する上で重要なポイントは「客観性」と「会社側のチェック」です。

客観性について、自己申告のエクセル出勤簿や押印するだけの出勤表、カレンダーに労働時間を書き込むなどの方法は一般に客観性が低いとされています。一方タイムカード（物理的タイムカード、またはweb勤怠システムによるタイムカード）は1分単位で打刻される点で客観性が高いとされます。

ただし客観性が高いタイムカードとはいえ、終業後打刻前に同僚と談笑していた時間まで労働時間と判定されるというわけではなく、実態とすり合わせた上で労働時間判定がされます。そのためにも「会社側の定期的なチェック」が重要になります。日頃から終業時刻後すぐ帰るよう会社が指導していたり、打刻上の不明点をヒアリングしていたりといった積み重ねも重要になります。

未払い賃金時効と労働時間管理

未払い賃金にかかる消滅時効が現在3年（今後5年に変更予定）であるため、労働時間丸め処理が積み重なると未払い賃金リスクが大きくなる可能性があるため注意しましょう。