

オーバル社会保険労務士法人だより

オーバル社会保険労務士法人 / 札幌市商工事務センター協同組合

就業規則は毎年 見直しましょう

法律の改正や会社を取り巻く環境の変化をふまえて就業規則の見直しを行い、必要に応じて変更をしておかなければなりません。

● 法改正対応をチェック！

働き方改革の推進に伴い、近年は労働関係法令の改正が相次いでいます。就業規則が法律や法令に違反していないか、確認が必要です。

● 時代・環境変化に対応した規則に！

近年のインターネット環境の向上・SNSの普及から、労働に関する法律や労働環境・条件に関する社員の意識や関心・情報収集のレベルが高まっています。入退社の取り扱いや、教育・ハラスメント・情報漏えい対策など、時代や環境にあわせて規則の見直しをしましょう。

● 社内ルールが変わったら 規則も確認！

就業時間や休日数等の労働条件の変更や、社内のルールが変更になったものの就業規則が古いまま…ということはありませんか？会社の状況にあわせて、就業規則も変更が必要です。

● 雇用・勤務形態の多様化に対応！

- ◇新たにパート・アルバイト・嘱託社員を雇用することにしたがその多様な社員に対応する就業規則がない…
- ◇時短・変形労働制・テレワークなどの様々な勤務形態を導入することにしたが、現在の就業規則にはそのルールの記載がない…
⇒様々な社員・働き方にあわせて就業規則を整えましょう。

今回は…

時代・環境変化に対応した 就業規則！



【TOPIX】

就業規則～時代・環境変化に対応していますか！？～

1. 時代や環境の変化に対応した就業規則を
2. ハラスメント対策をしましょう

【法改正ロードマップ】

令和5年法改正予定一覧

～月60時間超の時間外労働の割増率が50%へ～

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金と 緊急雇用安定助成金の終了】

休業支援金・給付金および緊急雇用安定助成金が終了へ

【給与計算メモ】

「日割計算」をするとき

1. 時代や環境の変化に対応した就業規則を

時代や環境にあった就業規則が整備されていないと、不満が出る場合があります

労働条件や職場の労務管理に関して就業規則とのギャップがある場合は、就業規則の本来の役割を果たしておらず、トラブルのリスクも高まってしまいます。

・就業規則を守っていても法律にあっていない

→結果として法違反を犯してしまっている

・ルールが古い、決まりが無いなど、場当たり的な対応になってしまう

→社員に不信感を与えてしまう。ルールが無く（古く）社内トラブルに対応できない

従業員が口に出していなくても、不満をもっているケースもあります

「うちの会社の有給休暇はどうなっているんだろう」

「手当が支払われている人がいるのに、なぜ自分には支払われていないんだろう」

「残業しているのに残業代が支払われていないが、どういう給与計算をしているんだろう」

「病気になったら、うちの会社ではすぐ辞めさせられるのかな…」

など、従業員は日々いろいろなことを感じながら働いています。

解決されない疑問や不満、他の社員との不公平感は会社への信頼を失わせ、些細なきっかけで会社への不満が爆発し、労使間のトラブルに発展することがあります。

会社のルールをきちんと規定することで、従業員が自分の労働条件に納得するとともに、会社の制度を知ることによって安心して働くことができるようになります。

2. ハラスメント対策をしましょう

パワーハラスメント防止措置は義務です

パワハラ・セクハラ等、様々なハラスメントは働く人の能力発揮の妨げになることはもちろん、個人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。

<職場におけるパワーハラスメント>

- ① 優越的な関係を背景とした言動
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- ①～③を全て満たすものがパワーハラスメント

「業務上必要、かつ、通常の範囲で行われる適正な業務指示や指導」はパワーハラスメントに該当しません。

<職場におけるセクシュアルハラスメント>

- ① 性的な内容の発言
 - ・性的な事実関係を尋ねること
 - ・性的な内容の情報(噂)を流布すること
 - ・性的な冗談やからかい
 - ・食事やデートへの執拗な誘い
 - ・個人的な性的体験談を話すこと
- ② 性的な行動
 - ・性的な関係を強要すること
 - ・必要なく身体へ接触すること
 - ・わいせつ図画を配布・掲示すること
 - ・強制わいせつ行為



男女とも行為者にも被害者にもなりえることと同性に対する言動もセクハラになるので注意！

パワハラ・セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため講ずべき措置 (厚生労働大臣の指針)

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置
(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

【法改正ロードマップ】 (令和5年)

4月	労働基準法	中小企業の割増賃金率の適用猶予廃止！ →月60時間超の時間外労働は割増率が50%以上に 深夜労働と重複した場合は、合計75%以上の割増賃金の支払いが必要となります。 労働時間管理を徹底し、60時間超の時間外労働を集計できるような勤怠管理体制を整えましょう。
		賃金のデジタル払いが認められます！ →給与を電子決済アプリや電子マネーで支払うことが可能に 給与支払い方法が増え、会社の対応が煩雑になるため制度導入には慎重な検討が必要です。 導入義務はありません！！
	労働安全衛生法	危険有害作業に関する保護措置の対象者範囲拡大 →一人親方などの請負人等も保護対象に追加されます
	育児介護休業法	常時雇用労働者人数が1,000人超である事業主は育児休業取得の状況公表を行うことが義務化されます。
	健康保険法	出産育児一時金の支給額が子ども1人あたり 42万円→50万円に増額(予定)
10月	最低賃金法	地域別最低賃金の改定(金額未定) ※昨年と同様の引上げ率ですと、30円近い引上げの見込みです

～月60時間超の時間外労働の割増率が50%へ～

法定時間外(月)	中小企業	大企業	令和5年4月から	中小企業 大企業ともに
60時間以下	25%	25%	→	25%
60時間超		50%		50%

変更！

① 深夜労働

深夜労働割増率 25% + 月60時間超の割増率 50% → 75%以上の割増率

② 休日労働

週1日の法定休日は含まないものの、所定休日に週40時間を超えて労働した時間外労働は上記の「60時間超かどうか」の集計に含む

③ 代替休暇 (制度導入は任意・労使協定が必要です)

通常割増率 25%を超える部分の支払いに代えて、有給休暇を与えることができる



【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金と緊急雇用安定助成金の終了】

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」と「緊急雇用安定助成金」が令和5年3月で終了します。

雇用情勢が回復しつつあり、有効求人倍率の上昇などから制度の打ち切りが決まりました。

どちらも令和5年3月31日分までが申請対象となっており、**支給申請締切は令和5年5月31日(必着)**です。

【給与計算メモ】 日割計算をするとき ～月の途中で入退社など～

実は「日割計算方法」は法律で決まっていないので、会社ごとに計算方法を決めなければなりません！法律での決まりはありませんが、計算する度に方法が異なることがないように、ルールを設定しましょう。

<1> 暦日計算

月ごとのカレンダーの日数をもとに計算 → 【基本給÷カレンダー日数×出勤日数 = 支給額】

<2> 月所定労働日数での計算

月ごとの所定労働日数をもとに計算 → 【基本給÷月の所定労働日数×出勤日数 = 支給額】

<3> 月平均の所定労働日数(時間)から計算

年間での月平均の所定労働日数(年間所定労働日数÷12ヵ月 = 月平均の所定労働日数)をもとに計算

→ 【基本給÷月平均の所定労働日数×出勤日数 = 支給額】

計算方法には根拠があり、公平な内容であることが必要です。また、複雑すぎないことも大切です。

寒い日が続きますが、体調いかがでしょうか。

新型コロナウイルスが流行して3年が経過しますが、今年は「新型コロナウイルス」と「季節性インフルエンザ」が同時に流行しそうと言われています。

万が一のために、「新型コロナ抗原定性検査キット」・「解熱鎮痛剤」・「体温計」・「日持ちする食料(5～7日分)」の準備をしておくよう言われていますので、皆さんも定期的に確認をしてみてくださいね。

2023.1.20

オール社会保険労務士法人
札幌市商工事務センター(協)

