

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter

05
2024



2024年5月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆今後注目が高まる仕事と介護の両立における課題
- ◆注意が必要な36協定の「1ヶ月の時間数」のカウント
- ◆健康保険の被扶養者の収入要件
- ◆特別休暇を設ける際のポイントと孫休暇

今後注目が高まる 仕事と介護の両立における課題

異次元の少子化対策として、仕事と育児の両立に注目が寄せられていますが、一方で高齢化や高齢者雇用の増加に伴う仕事と介護の両立も、企業が取り組むべき重要課題となっています。そんな中、経済産業省は、「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表しました。

ガイドライン策定の背景

仕事をしながら家族の介護をする従業員(ビジネスケアラー)の数は現在増加傾向であり、2030年時点では約318万人に上り、経済損失額は約9兆円という試算があります。このような労働損失の影響を抑えることが必要になっています。

企業にとっても、従業員が抱える介護の問題は、従業員本人のパフォーマンスの低下や介護離職などに繋がり、結果として、事業活動の継続にも大きなリスクを生じさせることとなります。

ガイドラインのポイント

ガイドラインでは、経営者層を対象に、企業が取り組むべき事項を以下の3つのステップで、具体的に示しています。

[STEP 1] 経営層のコミットメント

仕事と介護の両立支援において全社的に取り組む意向を示す

- 経営者自身が知る
「介護」を知り、企業活動への影響の可能性を認識しているか？
- 経営者からのメッセージ発信
仕事と介護の両立施策推進に向けて、ポリシーを発信しているか？
- 推進体制の整備
担当役員設置 / 担当者の指名、管理職層の巻き込みができていますか？

[STEP 2] 実態の把握と対応

組織内での仕事と介護の両立における影響・リスクを把握

- アンケート・聴取
社内の介護に関する状況をしっかりと把握できているか？
- 人材戦略の具体化
介護を行う従業員が活躍できるよう人材戦略を設計できているか？
- 適切な指標の設定
仕事と介護の両立支援に関して適切な指標を設定できているか？

[STEP 3] 情報発信

企業がプッシュ型の情報発信を行うことで、従業員個人の将来的なリスクを低減

- 基礎情報の提供
介護保険制度などの基礎情報をプッシュ型で提供できているか？
- 研修の実施
全社員向けにリテラシー向上の研修や管理職向けの両立支援推進に関する研修の機会を提供できているか？
- 相談先の明示
社内での相談先・プロセスを社員向けに明示的に伝えられているか？

このステップに加え、企業の実情やリソースに応じて人事労務諸制度や個別相談の充実等、企業独自の取組の充実も求められます。

今国会には、育児・介護休業法の改正法案も提出され、成立すれば、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の強化が企業に求められることとなります。従業員の仕事と介護の両立への具体的対応が今後必要となります。

注意が必要な36協定の 「1ヶ月の時間数」のカウント

労働基準法では、従業員に対し、1日8時間、1週40時間を超えて働かせてはならないとしています（法定労働時間）。また、休日については、毎週少なくとも1日与えなければならないとしています（法定休日）。この法定労働時間を超え、または法定休日に働かせる場合には、事前に「時間外労働・休日労働に関する協定」（以下、「36協定」という）を締結し、労働基準監督署に届出する必要があります。今回は36協定で定める時間外労働・休日労働の時間数について確認します。

36協定で定める時間

36協定には、以下の通り一般条項と特別条項があります。

〔一般条項〕

36協定では時間外労働や休日労働の時間数を定めます。時間外労働については、以下の通り、上限の時間数が決まっています。

1ヶ月：45時間（42時間）
1年：360時間（年320時間）
※（）内は1年単位の変形労働時間制の場合

〔特別条項〕

一般条項の上限を超えて、一時的または突発的に時間外労働や休日労働を命じなければならないことがあります。このようなときを想定し、一般条項を超える時間数を、特別条項として定めることができます。なお、特別条項にも以下の通り、上限の時間数が設けられています。

1ヶ月：100時間未満
（2～6ヶ月平均で80時間以内）
1年：720時間以内

さらに特別条項には、この上限の時間数のほか、1年について6ヶ月（6回）以内という回数

の上限も設けられています。

一般条項と特別条項の違い

一般条項の1ヶ月の時間数は、時間外労働の時間数のみをカウントすることになっています。これに対し、特別条項の1ヶ月の時間数は、時間外労働に加え、休日労働の時間数もカウントすることになっています（以下の例参照）。

〔36協定における1ヶ月の時間数の考え方〕

- 一般条項
時間外労働：30時間
→この時間数のみで判断し、30時間となる
休日労働：24時間
→カウントの対象にならない
- 特別条項
時間外労働：50時間
休日労働：24時間
→両方の時間数をカウントし、74時間となる

このため、時間外労働と同時に休日労働も命じているときは、特別条項を適用する段階になって、想定した時間数を超える1ヶ月の時間数となっていることがあります。よって、一般条項を適用しているときも休日労働の時間数を意識する必要があります。

各種情報から1ヶ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場には、労働基準監督署が指導を実施する方向となっています。各種情報には、36協定届の内容も含まれます。特別条項の上限時間は、これも踏まえて設定しましょう。

※本記事では、法定休日の労働のことを「休日労働」と呼びます。

健康保険の被扶養者の収入要件

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

大学生のお子さんがいる従業員から、健康保険の扶養の要件について質問がありました。お子さんがアルバイトを始める予定とのことですが、被扶養者のままでいるためには、アルバイトの収入をいくらに抑える必要があるかという質問です。



社労士

健康保険の被扶養者の収入の要件は、年間収入が130万円未満となっています（60歳以上の人や一定の障害者は180万円未満）。給与収入の場合には、基本的に月額で判断することになっており、月額108,333円以下（150,000円以下）が被扶養者として認められる要件となります。



なるほど。最近では最低賃金が引き上げられていますが、130万円の要件は変わっていませんね。



そうですね。現在は年収の壁の対応策として、130万円以上となるような収入になったとしても、お子さんがアルバイトする会社が「繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がった」という旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みが設けられています。



そうでしたね。ただ従業員に伝えるときには「年間収入が130万円以上になっても扶養から外れることはない」という部分だけが、一人歩きしないように注意が必要です。



その通りです。被扶養者の収入と言えば、雇用保険の失業等給付や年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。これらは所得税について非課税となるものが多く、年間収入に含まれないと勘違いされやすいので、従業員の家族の扶養の手続きをする際には、年間収入の確認を丁寧に行う必要があります。



なるほど、しっかりと申告してもらうようにします。



よろしくお願ひいたします。このほかに、年間収入は130万円未満（180万円未満）であっても、被扶養者であるご家族が勤務先で社会保険の加入基準を満たし、社会保険に加入するときには、扶養を外れる必要があります。「130万円未満（180万円未満）であれば、勤務先で社会保険に入らなくていい」という勘違いを起こしやすい点となります。



承知しました。一度、全社で周知するとともに、不明点があれば個別に総務部に相談するように伝えることにします。

ONE POINT

- ①被扶養者の収入要件において、給与収入は月額で確認することが基本となる。
- ②被扶養者の収入には給与収入のほか、雇用保険の失業等給付や年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれる。

特別休暇を設ける際のポイントと 孫休暇

多くの会社では、年次有給休暇のほかにも従業員に慶弔が生じた際などに休暇を与える「特別休暇」を設けています。特別休暇は任意の制度であることから、安定的な運用を行うには、細かな取扱いのルールを決めておくことが重要です。以下では、その取扱いルールを規定する上でのポイントと最近注目を浴びる孫休暇をとり上げます。

特別休暇の種類

厚生労働省作成のパンフレット「特別休暇制度導入事例集2023」では、特別休暇を以下の3つに分けています。

- ① 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇
例：病気休暇（有給）
- ② 予測できない事情に備えた特別休暇
例：裁判員休暇・災害休暇
- ③ 従業員の多様な活動を支援する特別休暇
例：ボランティア休暇・自己啓発休暇

特別休暇を設ける際のポイント

休暇は就業規則への必要記載事項になることから、特別休暇を設ける場合、就業規則等へ規定する必要があります。その際、以下について検討が求められます。

① 特別休暇を取得できる従業員の範囲

特別休暇はその趣旨に基づき、対象者を決定することが必要です。例えば、勤続1年以上の従業員や試用期間満了後の従業員など、対象者を限定することが可能です。

② 特別休暇の対象となる事由と休暇日数

従業員の結婚や配偶者の出産、身内の不幸など、特別休暇の対象とする事由（取得目的）は

様々です。会社において特別休暇を設ける事由や、そのときの休暇日数を検討します。

③ 特別休暇取得時の賃金の取扱い

年次有給休暇を取得したときには、その名称の通り、有給休暇として「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」等の支払いが会社に求められます。一方で、特別休暇を取得したときの賃金の取扱いについては、会社が自由に定めることができます。一般的に慶弔に関する特別休暇は、祝福やお悔やみの意味から有給とする会社が多いことを前提に取扱いを検討するとよいでしょう。

注目を浴びる孫休暇

最近、自治体等で、孫休暇を設ける動きが見られます。これは、祖父母である従業員が孫の世話や看病のために取得できる休暇です。子育て世代を支援し、子育てを社会全体で行うことの機運を醸成することを目的として、創設を検討する動きが見られます。

育児・介護休業法では規定されていない休暇であるものの、育児の支援策の一環として創設が期待される休暇でもあります。

特別休暇の運用において、複数日取得できる休暇を分割して取得する申出があったり、事由が発生した日から相当程度の期間において取得する申出があったりと、対応に困ったというケースもあるでしょう。この機会に、過去の事例を振り返り、規定を見直してもよいかもしれません。

資金に関する経営指標 借入金依存度と運転資金

ここでは、経営者として知っておきたい資金に関する経営指標として、借入金依存度と運転資金についてご紹介します。

借入金依存度

借入金依存度とは、企業が保有している資産（総資本）のうち、どのくらいが外部からの借入金（短期借入金＋長期借入金＋社債）によって賄われているかを示す経営指標です。算出式は以下のとおりです。

借入金依存度

$$= \text{有利子負債}^* \div \text{総資本} \times 100 (\%)$$

一般に、借入金依存度が高い企業は、金利上昇時に経営や業績に与える影響が大きくなるため、財務の健全性が低いとみなされます。**目安として50%を超えると健全性が低いと判断**されます。

借入金依存度を改善する（引き下げる）には、利益を増やすなどして自己資本を厚くするか、在庫の圧縮、遊休資産の圧縮などにより手持ち資金を増やして借入金の返済に充てるなど、有利子負債の削減に努める必要があります。

運転資金

販売先からの売上代金の回収時期と、仕入先に対する支払時期との時間差により生じる資金需要を埋めるために必要となる資金を「運転資金」といいます。算出式は以下のとおりです。

運転資金

$$= \text{売上債権 (受取手形 + 売掛金)} + \text{棚卸資産} - \text{仕入債務 (支払手形 + 買掛金)}$$

資金収支のズレは、主に販売先からの回収条件と仕入先に対する支払条件との差異、あるいは売上の変動により生じます。販売先からの売上代金の回収時期が仕入先への支払時期よりも遅くなれば、支払いが先行します。そこで代金回収までの間、資金を立て替えることになり、運転資金は増加します。また、事業が順調に進み売上が伸びている局面では、それに対応して売掛金や在庫も増えていき、運転資金も増加します。

運転資金を圧縮する方法を以下にまとめました。運転資金の増加が気になる方は、参考になさってください。

(1) 売上債権の回収

- 得意先ごとに債権管理を徹底し、売上債権の回収もれを防止する
- 滞留債権を早期に発見し、早期に回収をする
- 取引条件を見直す（手形回収の割合を小さくする、現金販売の比率を高めるなど）

(2) 棚卸資産（在庫）の管理

- 売れ筋在庫、死に筋在庫を把握し、計画に基づく生産・発注により、適正在庫を保つ

(3) 仕入・支払計画の見直し

- 支払条件の厳しい仕入先からの仕入を減らす（支払条件の緩やかな仕入先のウエイトを高める）
- 締め日直後の仕入を増やすなど、資金負担に配慮した仕入計画を立てる

※ 有利子負債とは、短期借入金＋長期借入金＋社債で算出され、企業が利子をつけて返済しなければならない負債のことをいいます。

増加に転じた非正規従業員数と非正規で働く理由

今年2月に発表された調査結果*から、非正規従業員数の推移や非正規として働く理由に関するデータをみていきます。

増加に転じた従業員数

上記調査結果から、年平均の職員・従業員（以下、従業員）数を正規と非正規の別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】正規・非正規別の従業員数の推移（万人）

	正規の従業員	非正規の従業員
2019年平均	3,515	2,173
2020年平均	3,556	2,100
2021年平均	3,587	2,075
2022年平均	3,588	2,101
2023年平均	3,606	2,124

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」より作成

非正規の従業員数はコロナ禍の2020年と2021年は減少したものの、2022年には増加に転じ、2023年平均は2,124万人となりました。また、正規の従業員数は増加を続けています。

なお、正規と非正規の割合は、非正規が36～38%、正規が61～63%程度で推移しています。

非正規で働く理由

このように、従業員数のうち非正規が4割近くを占める状況が続いていますが、同調査結果から、非正規従業員として働く理由をまとめると、表2のとおりです。

2023年の状況をみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が34.7%で最も高くなりました。直近5年間は30%以上で推移し、上昇傾向にあります。反対に、「正規の職員・従業員の仕事がないから」は低下傾向にあり、2023年平均では10%を割り込みました。

柔軟な働き方への対応を

非正規従業員の数は増加傾向にあり、こうした働き方を望む労働者が一定数いることがわかります。人材不足の企業では、このニーズを取り込んだ柔軟な働き方を可能とする体制を構築していくことが、一つの対応策となるものと思われる。

【表2】非正規の従業員等に関する主な理由の内訳と推移（%）

	2019年平均	2020年平均	2021年平均	2022年平均	2023年平均
自分の都合のよい時間に働きたいから	30.6	31.0	32.8	33.5	34.7
家計の補助・学費等を得たいから	19.0	19.8	19.3	19.2	18.3
家事・育児・介護等と両立しやすいから	13.5	12.0	10.9	10.9	11.2
通勤時間が短いから	4.6	4.8	4.8	4.7	5.1
専門的な技能等をいかせるから	7.3	8.0	8.2	8.1	8.1
正規の職員・従業員の仕事がないから	11.6	11.5	10.7	10.3	9.6
その他	13.4	13.0	13.3	13.3	13.0

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」より作成

*総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」

全国の約4万世帯とその世帯員（就業状態は世帯員のうち15歳以上の者（約10万人））を対象にした調査です。詳細は以下のURLのページ中段の結果概要表から2023年の結果で確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>