



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
最低賃金が適用されない『減額特例』
該当する特定の労働者の条件とは
- P3 | 知って得する助成金情報
長時間労働等の課題を抱える業種が対象
環境整備に取り組む中小企業を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
タバコ休憩は、認めないといけない？
労働時間から控除できる？ できない？

数字で
見る労務

98.1%

厚生労働省と文部科学省は『令和6年3月大学等卒業者の就職状況(4月1日現在)』を公表しました。

この調査結果によると、令和6年3月卒の大学生の就職率は、98.1%(前年同期比0.8ポイント上昇)でした。前年同期との比較で2年連続の上昇となり、平成8年の調査開始以降で過去最高となりました。同じく、高等専門学校及び専修学校(専門課程)の就職率は、それぞれ100.0%(前年同期比0.8ポイント上昇)、97.5%(同1.8ポイント上昇)と、こちらも調査開始以降、過去最高となりました。深刻な人手不足を背景に、新卒業界もいわゆる『売り手市場』が続いている状況となっています。今後も、人材確保のために初任給を引き上げるなどの対策が必要になると予想されます。

最低賃金が適用されない『減額特例』 該当する特定の労働者の条件とは

使用者は、労働者に対し、原則として最低賃金法によって定められている最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。ただし、特定の労働者に限り、この最低賃金が適用されない『最低賃金の減額の特例許可制度』があります。今回は、この制度について解説します。

最低賃金の減額の特例許可制度 特例の対象となる労働者の条件

最低賃金制度とは、「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること」を目的とし、国が賃金の最低限度を定め、使用者は労働者に対し、その金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。都道府県ごとに決定される『地域別最低賃金』と、特定の産業や職業について決定される『特定最低賃金』があり、同時に適用される場合、高い方の金額以上の賃金を支払わなければなりません。仮に、この最低賃金額を下回る賃金を労使双方の合意のうえで定めても、法律上は無効となり、最低賃金と同額の定めをしたものとみなされます。また、最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には罰則が定められています。なお、障害者の雇用についても『障害者雇用促進法』により障害を理由とする差別的取り扱いが禁止されているので、本制度を遵守する必要があります。

ただし、最低賃金での雇用がむずかしい場合などには、最低賃金の減額が認められる特例制度があります。この制度は、次にあげる労働者については、都道府県労働局長の許可を受けたときに、個別に最低賃金から一定の額を減額した額による賃金を支払うことが認められるというものです。

- 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 試の使用期間中の者
- 基礎的な技能および知識を習得させるための職業訓練を受ける者
- 軽易な業務に従事する者
- 断続的労働に従事する者

なぜ減額特例制度があるのか 適用するために守るべきこと

このように減額の特例が認められているのは、一般の労働者と比較して労働能力が著しく劣る場合や、労働の態様が大きく異なる場合の労働者について、最低賃金を一律に適用すると、かえって雇用機会を狭めるおそれが生じる場合などがあるためです。そこで、最低賃金額に乗じる減額率については、法令に基づく上限の範囲内で、減額の対象となる労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して個別に定めることとされています。

この減額の特例を適用するには、使用者は申請書を作成して都道府県労働局長の許可を受けなければなりません。特例の対象となる労働者にはそれぞれの適用条件が定められています。たとえば、『精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者』に関しては、労働者に単に障害があるだけでは、許可の対象にはなりません。その障害が従事しようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白であり、かつその支障の程度が著しい場合に限って、許可の対象となります。また、『断続的労働に従事する者』に関しては、労働時間中の実作業時間と手待ち時間が交互に繰り返されることが常態となっている場合において、手待ち時間が実作業時間を上回る労働者のみが、許可の対象となります。

このように、最低賃金の特例許可制度の適用条件や減額率の上限などは、対象となる労働者によって異なっています。そこで、この制度の適用を受けようとする場合には、その条件などを十分に確認したうえで、対象の労働者にもしっかりと説明を行うことが重要になります。

長時間労働等の課題を抱える業種が対象 環境整備に取り組む中小企業を支援

長時間労働等の課題を抱える業種を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対して助成を行います。助成上限額が高めに設定されているという特徴があり、長時間労働の解消を目指している事業主にぜひ注目していただきたい助成金です。

『働き方改革推進支援助成金』 業種別課題対応コース

【対象業種】

- 建設業
- 自動車運転の業務
- 医業に従事する医師
- 砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）

【対象事業主】

- 労働者災害補償保険の適用事業主
- 中小企業事業主
- 交付申請時点で年次有給休暇の時季指定に関する就業規則等を整備している事業主
- 「成果目標」のうちいずれかをこれから実施しようとする事業主

【成果目標】

下記よりいずれか1つ以上の目標を選択し、達成する必要があります。

①②③④は全業種共通で、⑤は建設業のみ、⑥は医業のみ選択可能です。

- ① 36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新たな導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度の新たな導入、かつ、特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇等のいずれか）の新たな導入
- ④ 9時間（運転の業務などにおいては10時間）以上の勤務間インターバル制度の新たな導入
- ⑤ 所定休日の増加（建設業のみ）
- ⑥ 医師の働き方改革推進に関する取り組みを実施（医業のみ）

上記の成果目標に加えて、労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができ、達成すると助成金額に加算が行われます。

【対象となる取り組み】

下記いずれか1つ以上の取り組みの実施

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

【助成金額】

以下のいずれか低いほうの金額が助成されます。

- 各成果目標の合計額（+加算額）
 - 対象経費の合計 × 3/4（もしくは4/5※）
- ※ 常時使用する労働者数が30人以下かつ、⑥～⑨の取り組みを実施する場合で、所要額が30万円を超える場合

成果目標ごとの上限額

成果目標①

時間外労働時間数等の設定	現在の36協定での時間外労働時間	
	月80時間超	月60時間超
月60時間以下	250万円	200万円
月60時間超 80時間以下	150万円	—

成果目標②及び③：25万円

成果目標④：100万～170万円（業種による）

成果目標⑤：1日増加につき25万円（最大100万円）

成果目標⑥：50万円

【申請に際して】

申請書の提出メ切は令和6年11月29日（金）まで、事業実施は、令和7年1月31日（金）までです。詳細は支給要領をご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html

タバコ休憩は、認めないといけない？ 労働時間から控除できる？ できない？

弊社では、タバコ休憩をトイレ休憩と同様に考え、労働時間の控除はしていませんが、残業を見越して終業時間前に長めにタバコ休憩を取る従業員がいることが判明しました。これでは本末転倒なので、タバコ休憩の時間を労働時間から控除したいのですが、可能でしょうか？

結論

タバコ休憩そのものには、法律的な制約はありません。労働時間の控除ができるかという問題は、『ノーワーク・ノーペイの原則』で考えると、タバコ休憩の時間は働いていないので、給与を控除することは可能です。ただし、もし喫煙中の時間が「使用者の指揮命令下に置かれた時間」であれば、労働時間になり賃金を支払う必要があります。

タバコ休憩は法律的に許される？ 許されない？

従業員には職務専念義務があるので、タバコ休憩そのものを認める必要はありませんが、法律に明確な定めはないので、業務に支障のない範囲であれば、トイレに行くことやコーヒーを飲むことなどと同じように許される行為といえます。

これまで日本社会では、慣例として常識の範囲内であればタバコ休憩を許容している会社も多かったです。しかし、非喫煙者がいる場合、タバコ休憩を認めるとどうしても不公平感が発生してしまうため、タバコ休憩を認めるのであれば、非喫煙者への配慮も必要になります。

タバコ休憩の時間は労働時間から控除できるか？

労働時間とは『使用者の指揮命令下に置かれている時間』のことであり、タバコ休憩の時間であっても、指示があればいつでも仕事をしなければいけない状況であれば、労働時間にあたります。それを防ぐためには、上司の指示や監督から完全に解放された時間であることが必要になります。

どちらにしろ、喫煙者と非喫煙者が混在している職場では、タバコ休憩について曖昧にしておくことが一番危険です。休憩に対する明確なルールを作り、回数や取り方を決め、不公平感が出ないようにしておくことが重要です。