



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 割増賃金率引上げが中小企業にも適用(2023年4月から)
- 就職祝い金の禁止(2021年4月1日から実施済み)
- 求人者と求職者を結びつけるマッチングアプリ

●割増賃金率引上げが中小企業にも適用(2023年4月から)

割増賃金の支払いとは、時間外労働や深夜労働などを従業員が行う場合、基本給にいくらか上乗せした賃金を支払わなければならないとするものです。これは労働基準法37条1項に定められた法律上の決まりです。

これまでの労働基準法の改正により、割増率の引上げがなされていたのですが、中小企業については法律の適用が猶予されていました。しかし、その猶予期間が**2023年3月までで終了**します。

1 これまで猶予が認められていた中小企業の範囲

業種、資本金等の額、常時使用する労働者数によって猶予される中小企業の対象が決められています。猶予対象に含まれる場合は、**2023年4月からは**、後述する割増率に引上げを行わなければなりません。

猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下		50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

※業種分類は日本標準産業分類(第12改定)に従っています

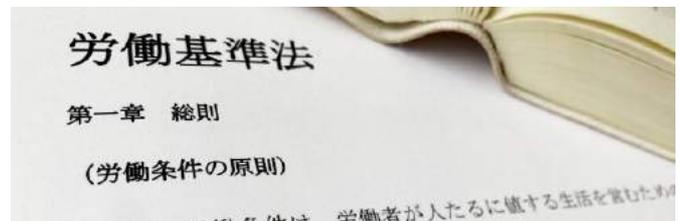
2 割増率

今後中小企業にも適用されることとなった割増率は以下のとおりです。

種類	支払う条件	割増率
時間外(時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1ヶ月45時間・1年360時間等)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が1ヶ月60時間を超えたとき	50%以上
休日(休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深夜(深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

たとえば、1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、従業員に支払うべき賃金は、50%以上の上乗せをしなければなりません。

また、従業員が、深夜(22時～翌朝5時)の時間帯に労働を行った場合、それだけなら25%の上乗せを行うこととなりますが、この従業員がすでに60時間を超えた時間外労働を行っている場合は、75%以上(50%+25%)の上乗せをしなければなりません。



弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは本村までお気軽にどうぞ。



制度趣旨

割増率の引上げはそもそも何のために実施されるのか。これは、時間外労働に対する補償を行うという側面と、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制するのが目的とされています。

これまで、対象の中小企業について猶予が認められていたのは、経済的・経営的体力が十分とはいえない企業に対する負担軽減を図る政策的な措置でした。2023年4月からは、ついにこの政策的措置が終わりを迎えるため、適宜見直しを行う必要があります。

3 代替休暇を与えるという方法もあります

高額な割増賃金を支払うことは企業にとって大きな負担です。しかし、特別の事情等によってやむを得ず時間外労働を行っていただければならないときは生じると思います。

そこで、長時間労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をした労働者に休息の機会を与えることを目的として、**1か月について60時間を超えて時間外労働を行った労働者**について、**労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができる**こととなっています。

たとえば、月60時間を超える時間外労働を40時間行い（つまり、この従業員は100時間の時間外労働をしたということです）、換算率が25%で、代替休暇取得可能な時間が10時間（40時間×25%）あるという場合、以下の4つの選択肢が考えられることとなります（なお、所定労働時間を1日8時間、半日を4時間とします。）。

選択肢①

時間外労働40時間分すべてを金銭で支給
→40時間分すべて割増率50%で支給。

選択肢②

半日休暇を1回取得してもらい、残りの時間外労働24時間分（代替休暇6時間分）を金銭で支給
→半日休暇の支給額は割増率25%。残りの24時間分は割増率50%で支給。

選択肢③

1日の休暇（または半日休暇2回）を取得してもらい、残りの時間外労働8時間分（代替休暇2時間分）を金銭で支給
→1日休暇の支給額は割増率25%、残りの8時間分は割増率50%で支給。

選択肢④

半日休暇（4時間）を3回取得してもらおう（ただし労使協定の定めがある場合）

注意点

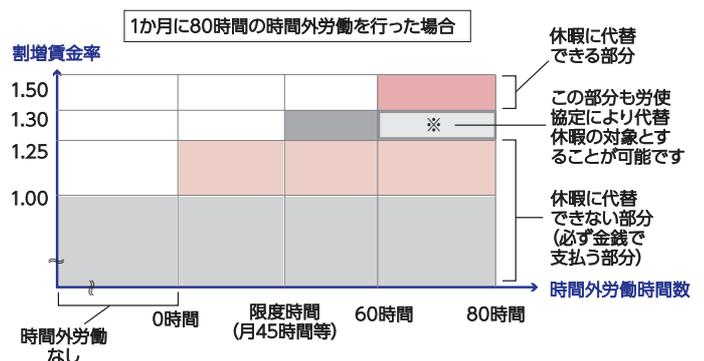
・代替休暇制度を利用するためには**労使協定を結んでおく必要**があります。

・労使協定は、代替休暇制度を設けることを可能にするもので、個々の従業員に対し、代替休暇の取得を義務付けるものではありません。ですので、従業員が代替休暇を取得するかどうかは、従業員に決めてもらうもので、**使用者が休暇取得を強いることはできません**。

・代替休暇は、**年次有給休暇とは異なります**。そのため、年次有給休暇が消化されるわけではなく、それとは別に休暇を与える制度であることに留意する必要があります。

・代替休暇制度は、あくまで通常の割増賃金との差額の支払いを免除するものです。そのため、休暇時間に支払うべき賃金は、25%以上の割増となります。

・前述のとおり、労働者に休息の機会を与えるのが目的です。そのため、1か月60時間を超えた労働を行った月末の翌日から**2か月以内の期間**で休暇を与えなければなりません。





★ 残業代を抑える効果はありますが、あくまで従業員の健康の維持が目的です。代替休暇を与えることによって長時間労働が許容されていると考える制度ではないことにご注意ください。

●就職お祝い金の禁止(2021年4月1日から実施済み)

新しい人材を求めるに際し、「就職お祝い金〇万円支給！」として広告が出ているのを目にします。かつては許容されていましたが、2021年4月1日から指針が変更され、基本的に認められない運用となっていることをご存知でしょうか。

1 そもそもなぜお祝い金制度が許容されないのか

「お祝い金」は、かつてハローワークで支給された「再就職手当」と同じです。名目を問わず、金銭の提供は行ってはならないとされました。

かつては、早期に安定した職業に就き、または事業を開始した場合に手当を支給することで、より早期の再就職を促すための制度として利用されていました。

しかし、職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し、転職したらお祝い金を提供するなど持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとした事例が出てきました。このような事例が、労働市場における需給調整機能を歪める結果、労働者の雇用安定を阻害すると判断されたため、廃止となったという経緯となりました。

2 規制対象

規制の対象となるのは、「職業紹介事業者」です。「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」とされています(雇用安定法第4条1項)。

自分で人材を探すより、あっせん業者を利用すれば、費用対効果を上げながら人材を確保することができる場合があります。

その際に、あっせん業者からお祝い金またはそれに類するものの支給や、それに対する手数料を要求された場合は、認められない行為を行っているということになりますので注意が必要です。

なお、求人企業が、求職者に対し、就職したこと自体に対する特別の対価を直接支給すること自体は制限されていません。

3 相当額ならOK?

厚労省の指針によると、「社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することで求職の申込みの勧奨を行ってはいけません。」とされています。

この記載からすれば、「社会通念上相当な額」なら許容されると読むことができます。ところが、相当額がどこまでかという具体的な線引きはなされていません。

厚労省の立場からすれば、お祝い金のような名目であっせんがなされていることそのものを嫌うと考えられますので、少額だったとしてもあっせんページに記載がなされるのは禁止の対象になるといえます。

他方、求職者が支出した交通費程度を支給することは許容される可能性があります。



●求人者と求職者を結びつけるマッチングアプリ

IT技術の進歩により、需要者と供給者を結びつけるためのツールとしてアプリが利用されるケースが増えています。ツール提供者は場(プラットフォーム)を提供する立場で、場の利用に対する手数料を取得することで利益を生み出しています(これを「プラットフォームビジネス」といいます。)



以下では視点を変えて、場を提供する側での注意点をお伝えします。

1 遵守すべき規制

求人者情報をインターネットサイトに掲載する行為は、職業安定法4条6項に定められている「募集情報等提供」に該当します。そのため、プラットフォームを運営するうえでは、職業安定法上の規制や、関連する指針等を遵守しなければなりません。

また、求職者の個人情報を取り扱う関係で、個人情報保護法を遵守することも必要となります。

また、アルバイトなど未成年者が利用者に含まれる可能性が出てくる場合は、親権者の同意を確保することも重要となります(なお、2022年4月から成人年齢が18歳となります。)

2 単なる情報提供事業者か、職業紹介事業者か

単に情報提供しているだけのプラットフォームにとどまるのであれば、基本的には上記を遵守することとなります。他方、情報提供にとどまらず、求職者と求人者のマッチングを促し、結果として「あっせん」と評価されてしまう場合は、「職業紹介」に該当しますので、厚生労働大臣の許可を取得しなければならない(職業安定法30条1項)ほか、所定の書類の作成、提出も求められます。

「あっせん」と評価されるかどうかについて、厚労省の指針として以下が例として示されています(表現はわかりやすく言い換えている箇所があります。)

・提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容または提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な(検索の)条件に基づくことなくプラットフォーム企業の判断により選別または加工を行うこと

※ ひらたくいうと、条件に関係なく「この人とこの会社を結びつける」という行為をやってしまうことです。

・プラットフォーム企業から、求職者に対する求人に関する情報にかかる連絡又は求人者に対する求職者に関する情報にかかる連絡を行うこと

・求職者と求人者との間の意思疎通をプラットフォーム企業を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと

※ 少しわかりにくいですが、求人者と求職者とのやり取りに干渉する行為です。

3 プラットフォーム事業の展開

プラットフォーム事業を行う場合、不特定又は多数者との契約関係が形成されます。手続を簡便化するため、利用者に一律に適用される利用規約を作成し、それを遵守してもらうことになるでしょう(これを定型約款といいます。)

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 本村 安宏
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生