

長久手市商工会では、令和6年度働き方改革推進支援助成金事業として、社会保険労務士によるセミナー、個別巡回訪問等を実施し、働き方改革及び生産性向上に関する取り組みを支援しております。この取り組みは6年目となりました。本好事例集において事業内容のご報告及び情報を共有させていただきますので、皆様の今後の働き方改革・生産性向上への取り組みの一助としていただければ幸いです。



### ● 飲食業（労働者数：5名）

#### <最低賃金>

10月1日から愛知県の最低賃金は1,027円から1,077円に引き上げられると聞きました。最低賃金が上がったといっても、具体的にどのようなことをしなければいけないのか、対応に不安が残ります。例えば給与が月末締め翌月10日払いの場合は、どのタイミングで対応しなければいけないのでしょうか。また、対応するのは時給制の場合のみで大丈夫でしょうか。近頃は毎年最低賃金が上がっていますが、この流れはまだ続くのかよく分かりません。企業としてもこのまま賃金上がり続けていくのはかなり大変であるので、国からのサポートがあると嬉しいのですが、何か用意されているものはありますか。

新たな最低賃金は、10月1日勤務分より適用となります。つまり、月末締め翌月10日払いは、11月10日に支払う給与から最低賃金以上の水準の給与を支払わなければいけません。これは時給制のみではなく、月給制の場合も対象です。月給制の場合は、「月給÷1か月平均所定労働時間」を計算することで時給換算額が算出でき、この額が最低賃金の基準を下回らないかの確認が必要となります。政府は最低賃金の全国平均を2020年台には1,500円へ引き上げることを目指しており、最低賃金は毎年上がり続けることが想定されます。厚生労働省は、業務改善助成金を準備しており、生産性向上に資する設備投資等を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成しています。要件は毎年変わりますので、助成金を活用したい場合は、厚生労働省ホームページ等で最新の情報を確認しましょう。



生産性を高めながら、働きやすい職場環境づくりを推進していく



### ● 製造業（労働者数：50名）

#### <育児支援>

(次ページへ続く)

女性社員から妊娠の報告があり、産前産後休業・育児休業の取得や、復職後の対応について、準備しなければいけない状況です。ただ、今まで社内で育休を取得した例が無く、具体的にどのようにすればいいのか分かりません。

- ①産前6週～産後8週まで産前産後休業を取得させなければいけないとのことですが、この期間はいつを起点にして考えればいいのか？対象の社員は帝王切開を予定しており、出産予定日と手術の予定日が異なります。
- ②育児休業はお子さんが1歳になるまで取得可能とのことですが、対象の社員の出産予定日は1月で、1歳になるタイミングで保育園に入れるかどうか分かりません。一般的に保育園に入園できるタイミングは4月が多いとも聞きます。会社としてどのように対応すればよいのでしょうか。
- ③復職後は短時間勤務をしたいと要望されています。短時間勤務はいつまで認めなければいけない等の決まりはあるのでしょうか。また、何時から何時までの短時間勤務をしていただくのがよいのかも迷っています。

①産前産後休業の期間は、出産予定日を起点として算出されます。帝王切開が予定されていても（事前に出産日が早まることが予期できても）、手術の予定日が起点になるわけではありません。ちなみに、出産予定日と実際の出産日が常に一致する訳ではありません。休業期間は下記の通りとなります。

< 出産日が早まった場合：期間が短くなる >

→ 産前休業期間（出産日までの期間）＋ 出産日後 8 週

< 出産日が遅れた場合：期間が延びる >

→ 出産予定日以前6週＋ 予定日から出産日までの遅れた日数＋ 出産日後8週

②基本はお子さんが1歳になるまでが育児休業の期間ですが、保育所に入れないう等の理由があれば延長が可能となります。その場合、育児休業給付金の支給対象期間も延長することが可能です。ただし、給付金の期間を延長する場合は、市区町村が発行した「保育所入所不承諾通知書」や「利用調整結果通知書(保留)」の写しが必要となります。自動的に延長されるわけではありませんのでご注意ください。

③お子さんが3歳になるまでは、短時間勤務を認めなければなりません（育児・介護休業法第23条1項）。1日の所定労働時間は6時間で設定するのが原則で、「何時から何時まで」というのは状況に応じて設定することが可能です。また、所定労働時間は6時間以外で設定することも可能ですので、社員の方のご事情をヒアリングした上で、働きやすい環境を作ることを推奨いたします。  
※社会保険に加入するための要件（例：週30時間以上勤務）に注意

なお、令和7年4月には育児・介護休業法の改正が予定されており、子の看護休暇の見直しや残業免除の対象拡大等が行われます。改正内容を確認し、就業規則（育児介護休業規程）の見直しをするようにしましょう。



仕事と育児の両立ができる会社となることで、誰もが安心して働き続けられるようになることを目指していく



● 製造業（労働者数：20名）

< 病気治療 >

社員の方が病気を患ってしまい、その治療で長期欠勤することとなりました。会社としては仕事と治療を両立できるように支援していきたいのですが、どのような選択肢・社会保障制度があるのかを把握できていません。

- ① 病気で欠勤している期間の給与を支払う必要はあるのでしょうか。
- ② 就業規則では、「私傷病による欠勤が14日を超え、その傷病が治癒しないときは6か月の期間を限度として休職を命じることができる（今回の対象社員の場合）」旨の記載をしています。これを適用したい場合、会社としてどのような対応をするべきでしょうか。
- ③ 手術後、本人は早期職場復帰を考えているようなのですが、無理をして体調が悪化することは避けて欲しいと考えています。復帰に対してどのような対応をするべきでしょうか。

- ① 私傷病により労務提供が無い期間は給与を支払う必要はありません。ただ、全く給与が無いと、社員の方も生活が苦しくなってしまうため、その期間は健康保険より傷病手当金が支給されます。  
支給期間：通算1年6か月まで  
支給額：支給開始日の以前12ヵ月間の各標準報酬月額を平均した額 ÷ 30日 × 2/3  
申請へのサポートをお願いいたします（支給申請書は事業主の記入欄もあります）。
- ② 社員の方の状況を確認し、欠勤が14日を超えるようであれば、休職の命令を行います。医学的な知見を把握するために、主治医の診断書を提出してもらうことを推奨いたします。（就業規則に別途記載があることを確認）  
なお、休職は自動的に始まるものではなく、会社による命令が必要です。書面の交付を行うようにしましょう。
- ③ 会社には安全配慮義務があり、社員の方の体調を配慮しなければいけません。復帰する際にも医師の診断書を提出してもらい（場合によっては主治医とのコミュニケーションを取りながら）、復帰時期を検討しましょう。復帰後も社員全体で業務分担を再考する等、仕事と病気治療の両立ができるような体制を取ることで、その社員の方だけではなく、他の方もいつでも休みやすい職場環境づくりを行うことができます。



仕事と病気治療の両立ができる会社となることで、誰もが安心して働き続けられるようになることを目指していく



● 建設業（労働者数：5名）

< 業務指導 >

（次ページへ続く）

業務指示に従わない社員がいて、対応に困っています。指導をしてパワハラと言われるのも困るのですが、どのようなことを意識すればいいのでしょうか。

指導をすることがパワハラになるわけではありません（「指導を受けた側がパワハラだと感じたらパワハラになる」というのは誤解であり、行き過ぎた指導（人格否定など）が無かったかを客観的に判断されます）。本人に理由や経緯を確認した上で、業務指示に従わないことに対する指導を行う必要があります。また、指導の履歴を残しておくことを推奨いたします。



ハラスメント防止に努めながら、社員が成長する環境をつくる



● 製造業（労働者数：50名）

<再雇用>

定年退職をする社員がいるのですが、その方を雇用期間が1年間の有期契約で延長雇用したいと思っています。

- ①定年退職のタイミングで年次有給休暇はリセットされるのでしょうか
- ②社会保険、労働保険の取り扱いはどうすればいいのでしょうか
- ③定年後の有期契約が通算5年を超えた場合、無期労働契約に転換できるルールが適用されるのでしょうか

①継続して雇用されているとみなされ、年次有給休暇の権利はそのまま繰り越されます

②給与が大幅に変更となる場合、社会保険は同日得喪（資格取得と資格喪失を同日に行う手続き）を行うのが一般的ですが、随時改定での対応も可能です。労働保険は給与に比例して保険料が都度計算される仕組みであるので、資格取得や資格喪失の手続きは不要です。

③定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者については、「継続雇用の高齢者にかかる認定申請（第二種計画認定申請）」を受ければ無期転換権が発生しません。この場合、通算5年に達する前に、あらかじめ申請をするようにいたしましょう。



定年後の雇用環境を整備し、安心して働き続けられる職場環境づくりを推進していく

以上