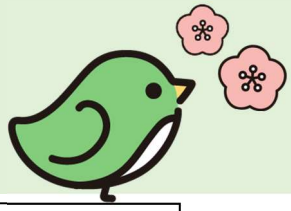
あかね通信 3 月号

あかね社会保険労務士法人
〒530-0012　大阪府大阪市北区芝田 1-4-17　梅田エステートビル 5F
電話：06-6359-5381　FAX：050-3488-4903　e-mail：info@akanesr.com

トピックス

■最新・行政の動き
■ニュース
■送検
■監督指導動向
■調査
■実務に役立つＱ＆Ａ
■身近な労働法の解説
　―労働契約の内容の理解の促進―
■今月の実務チェックポイント
■助成金情報
■今月の業務スケジュール



同一労働・同一賃金の明確化を目的に、法改正がなされました。2024 年４月１日以降、労働契約の締結・更新のタイミング時の労働条件の明示事項のルールが変わり、新たに４つの明示事項が追加されます。追加された明示事項は、全労働者を対象にしたもの、有期契約労働者を対象にしたものに分類され、全労働者に対し、①就業の場所及び業務の変更の範囲を、有期契約労働者に対し、②更新上限・③無期転換申込機会・④無期転換後の労働条件の明示が追加されます。この機会に雇用契約書を見直してはいかがでしょう。人事労務サポート部　水野　愛

最新・行政の動き

育児期残業免除　小学校就学前まで延長　子の看護休暇も拡大対象　来年４月に施行へ

厚生労働省は１月 30 日、育児に伴う残業免除期間の延長などを盛り込んだ育児・介護休業法などの改正法案要綱を労働政策審議会に示し、「おおむね妥当」との答申を得られました。

改正案要綱では、子を養育する労働者が請求した場合に、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、現行の「３歳に満たない子を養育する労働者」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」へ拡大するとしました。勤続１年未満や、所定労働日数が週２日以下の労働者に対しては、引き続き、労使協定で適用を除外できます。

子の看護休暇制度については、感染症に伴う学級閉鎖や、子の行事参加にも利用できるようにするとともに、請求できる期間を小学校３年生修了時まで延長します。対象となる行事は改正省令で示す予定としており、子の入園式や卒園式、入学式などが盛り込まれる方向です。労使協定によって勤続６カ月未満の労働者への適用を除外できる仕組みは廃止します。取得理由の拡大を踏まえ、制度の名称は「子の看護等休暇」に変更します。

いずれも施行予定日は来年４月１日。今通常国会に改正法案を提出する方針です。

ニュース

見込みも届出必要に 社保適用拡大でＱ＆Ａ　厚労省

厚生労働省は 10 月に控える短時間労働者に対する社会保険適用拡大に関するＱ＆Ａをまとめました。事業所の新規適用時や合併時に、厚生年金保険の被保険者の総数が 50 人を超える見込みがある場合は、50 人を超えた実績がなくても、特定適用事業所該当届の提出が必要としています。該当年月日は 50 人を超えると見込まれた事実の発生日としました。50 人超の要件は、12 カ月のうち、６カ月以上 50 人を超えることが見込まれるかどうかで判断します。

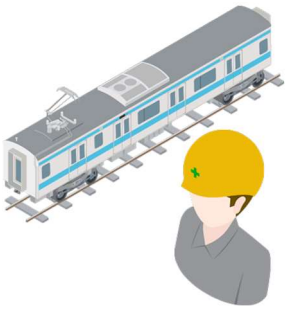
現行制度では、所定労働時間・労働日数が通常の労働者の４分の３以上に満たない場合であっても、週所定労働時間 20 時間以上、所定内賃金月額８万 8000 円以上、被保険者数 100 人超の企業――などの要件を満たすとき、社会保険を適用しています。10 月の適用拡大は企業規模要件を 100 人超から 50 人超に緩和するものです。

雇用時には所定内賃金月額が８万 8000 円以下だった労働者が、遡及する給与改定によって８万 8000 円を超えた場合は、給与改定日から社会保険を適用します。業務の都合によって恒常的に労働時間が増加したケースでは、連続する２カ月間要件を満たし、引き続き同様の状態が見込まれる場合に、３月目の初日に被保険者資格を取得するとしています。

78 社が相互受入へ 配偶者転勤等に対応　民鉄協

日本民営鉄道協会と全国の鉄道会社 78 社は、配偶者の転勤や家族の介護のために転居せざるを得ず、就労継続が困難になった社員を対象とし、相互に受入れを図る「民鉄キャリアトレイン」の仕組みを拡充しました。2018 年以降、大手民鉄 16 社の間で運用されてきた取組みですが、新たに民鉄協が中小事業者も参加しやすいスキームを整えました。業界内での人材移動を促し、人材確保、ノウハウ継承に結び付けます。

従来は、企業から企業へ直接コンタクトをとる仕組みでしたが、今後は民鉄協が参加企業をつなぐ役割を果たします。各社にあらかじめ専用の連絡窓口を設けてもらい、照会に応じてその連絡先のみ提示します。就労継続が困難になった社員と所属企業にとっては、公開されている参加企業のリストから転居先に拠点を持つ企業を選び、コンタクトを図れるようになります。



送出し・受入れの対象は、鉄道の事業会社である参加企業内に限定しました。職種は問いませんが、民鉄協ではとくに不足感の激しい技術職（保線・車両のメンテナンスなどに従事）での成果に期待しています。受入形態や労働条件は当事者間の決定に委ねるため、転籍に限らず出向での受入れや、一定期間経過後に元の会社へ復帰するなども可能になるとしています。

リフター導入に 200 万円補助 荷役作業効率化へ 広島県・24 年問題対応

広島県は、物流の 2024 年問題の解決に向け、荷役作業の効率化に取り組む中小運送事業者に対する補助金事業を開始しました。

トラック後部に装着する昇降機のテールゲートリフターを導入した場合、補助率３分の２で１台当たり 200 万円を上限に、１事業者につき最大 10 台まで補助します。

今年２月施行の改正労働安全衛生規則により、リフター操作者の特別教育が義務化されることを受け、受講料についても１人当たり１万 5000 円まで助成します。

また、女性の入職を促すため、休憩室や更衣室設置の新設工事のほか、女性用トイレの洋式化など女性専用施設の整備に要した経費には、最大 200 万円を支給します。

インターンシップ
障害者をＤＸ人材へ育成
６カ月で即戦力化　ＫＤＤＩ

ＫＤＤＩ㈱（東京都千代田区）は今年４月、障害のある学生や既卒者（５年以内）を対象に、６カ月間にわたる長期インターンシップを始めます。

就労支援に留まらず即戦力のＤＸ人材を育てるのが目的で、業務の一部を任せて実践的なスキルを磨く「現場ＯＪＴ」などのプログラムも盛り込みました。

社員向けと同内容のＤＸ基礎研修が始まる３カ月目以降は、アルバイト契約を結んで報酬も支払います。

初開催となる 24 年度は、参加者 20 人の受入れを予定。同社への就職を希望する人材については、全プログラム修了後、選考を経て本採用します。雇用形態は一般社員と異なりますが、ＤＸ関連業務の担い手として５人程度の採用を見込んでいます。

送検

36 協定が期限切れ
15 人違法残業させ送検
立川労基署

東京・立川労働基準監督署は、36 協定の期限が切れていたにもかかわらず、労働者 15 人に対し、週 40 時間を超える時間外労働を行わせたとして、食品加工業者と同社代表取締役を労働基準法第 32 条（労働時間）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。

同社は令和５年９月 11～17 日の１週間において、週 40 時間を超えて最大 39 時間の時間外労働を行わせた疑い。直前の７月 21 日～８月 20 日の１カ月間は、15 人中３人が月 100 時間を超えていました。定期監督で違反が発覚し、行政指導を挟まずに送検しています。

同労基署は数年前にも同社に定期監督に入り、長時間労働を確認していました。その際、36 協定が締結されていなかったため、是正勧告を出して改善を求めました。同社は協定を締結・届出して是正報告しましたが、その後一度も協定を更新せず、期限切れになっていました。今回の定期監督は、当時の違反の記録を端緒に行っています。

同労基署は違反を繰り返した点や月 100 時間と時間外労働が長かった点を悪質とみて、送検に踏み切りました。36 協定の未締結や期限切れは、労働時間に関する違反のうち、定期監督で最もよくみられるものといいます。

監督指導動向

荷主先にも協力要請
積卸し時の死亡事故続き
四日市労基署

三重・四日市労働基準監督署は、昨年 12 月から２カ月連続で道路貨物運送業で死亡災害が発生したことを受け、リーフレットを作成し、労災防止を呼び掛けています。災害はいずれも荷主先で起きたことから、荷主先にも運送事業者と連携して対策に取り組むよう求めています。

昨年 12 月の災害では、労働者がコンクリートブロックを積み下ろした後、崩れたブロックの下敷きになりました。１月の災害では、労働者が荷の積込み中にバランスを崩し、トラックの荷台から墜落しています。

リーフレットでは、運送事業者に対し、荷役作業に応じた対策を講じるよう要請しました。荷主先には、作業に十分な広さを確保するなどの協力を促しています。同労基署は、「労働安全衛生法上、運送事業者の労働者の労災について、荷主先が法違反を指摘されることはないが、労災防止には荷主先との連携が不可欠」と話しています。

調査

雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構は雇用調整を目的として 2020～22 年の 3 年間に休業を実施した事業所に対して、休業中の状況を調査しました。

休業期間中に、「従業員のモチベーション・働きがいの低下」について「課題だと感じた」または「どちらかといえば課題だと感じた」と回答した企業の割合は 51.2%でした。雇用調整助成金および緊急雇用安定助成金の受給状況別にみると、受給事業所では 53.7%、非受給事業所では 39.9%となっています。

従業員のモチベーション・働きがいの低下

		n	課題だと感じた＋どちらかといえば課題だと感じた	どちらともいえない	どちらかといえば課題とは感じなかった＋課題とは感じなかった	無回答
休業計		1350	**51.2%**	18.9%	27.0%	2.9%
受給状況	受給	1107	**53.7%**	19.9%	23.9%	2.5%
	非受給	244	**39.9%**	14.6%	41.0%	4.5%
休業年	2020 年	1176	**51.4%**	19.0%	26.5%	3.1%
	2021 年	978	**55.8%**	17.2%	23.6%	3.3%
	2022 年	774	**59.0%**	16.9%	21.0%	3.1%
主な受給パターン	2020 年のみ	220	**41.2%**	26.7%	28.9%	3.3%
	2020、21 年	205	**57.9%**	21.7%	19.0%	1.3%
	2020、21、22 年	362	**64.5%**	17.9%	16.0%	1.6%
	2019 年＋コロナ禍受給	121	**41.6%**	13.9%	34.9%	9.6%

課題を感じていた企業の割合は、受給期間が長いほど高くなる傾向がみられました。20、21、22 年の 3 年とも受給した企業は、20 年のみ受給した企業に比較して 23.3 ポイント高く、64.5%に上っています。20 年と 21 年に受給した企業は 57.9%でした。コロナ禍による休業の長期化が、従業員に対してネガティブな影響をもたらしたと分析しています。

実務に役立つＱ＆Ａ

月 8.8 万円に含むか　深夜割増を含む手当

Q　深夜帯に従事する従業員に割増賃金を含めた手当を支払っています。今後、社会保険の適用拡大の対象となった際、月 8.8 万円に算入するのでしょうか。

A　令和 6 年 10 月以降、常時 50 人を超える企業に社会保険の適用範囲が拡大されます。適用拡大により被保険者資格を取得するのは、４要件を満たす者です。報酬月額が 8 万 8000 円以上であることが要件の 1 つとなっています。この額には「最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するもの」は含みません。たとえば、臨時に支払われる賃金等がありますが、深夜労働に対して支払われる賃金は、そのうち通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分は、8.8 万円から除外されます（令４・３・18 保保発 0318 第 1 号）。

なお、結果的に被保険者資格の取得が必要になると、8.8 万円の判定の際には算入しなかった諸手当等も加味して報酬月額を計算する場合があることには注意が必要です（令４・９・28 事務連絡など）。報酬の範囲（健保法 3 条 5 項）は、事務連絡（令５・６・27 など）で事例が示されています。資格取得時の報酬月額の決定に関しては法 42 条に規定があります。

身近な労働法の解説　―労働契約の内容の理解の促進―

労契法４条では、個別労働関係紛争を防止するために、労働契約の内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないよう、労働契約の内容の理解の促進について規定しています。

１．労契法４条１項

「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」と規定しています。

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者および使用者の合意のみにより成立する契約です。しかし、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結または変更すると、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の不一致が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じることがあります。こうした紛争防止のために、使用者は労働者に提示する労働条件および労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定したものです。

２．条文の解説

（１）労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結または変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものです。これは、労基法 15 条１項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものです。

（２）「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前または変更前において、使用者が労働契約を締結または変更しようとする者に提示する労働条件をいうものです。

（３）「労働契約の内容」は、有効に締結または変更された労働契約の内容をいうものです。

（４）「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではありませんが、例えば、労働契約締結時または労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明しまたは労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものです。

３．書面確認（２項）

２項では、「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」と規定しています。

「できる限り書面により確認する」とは、一律に定まるものではありませんが、例えば、労働契約締結時または労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者および使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものです。

「（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）」には、有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準（平 15・10・22 厚労省告示 357 号、令５・３・30 厚労省告示 114 号）において使用者が明示しなければならないこととされている更新の有無や更新の判断基準が含まれるものです（令５・10・12 基発 1012 第２号）。令和６年４月の労基法則等の改正に伴う有期契約労働者に対する明示事項（更新上限の明示・無期転換申込機会の明示・無期転換後の労働条件の明示）にも留意してください。

参考）平 24・８・10 基発 0810 第２号、令５・10・12 基発 1012 第２号

今月の実務チェックポイント

育児休業給付について　再確認

育児休業は、法改正を重ねてきていますので今回は育児休業給付について、ポイントを再確認しましょう。

・育児休業給付金の支給要件

① 雇用保険の被保険者である
② 1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得している
③ 育児休業開始前の**2 年間に、原則として 11 日以上就業している月**が 12 カ月以上ある
④ 育児休業期間中の各 1 カ月で、就業している日数が最大 10 日あるいは 80 時間以下
⑤

〇育児休業開始前の「2 年間に、11 日以上就業している月」とは？

事業所の賃金計算の締め切り日が単位ではありません。休業開始前（休業を開始した日の前日）から遡って計算していくことになります。したがって、給与計算上の出勤日数とは異なることがあります。

〇賃金日額とは？

原則、育児休業開始前の 6 カ月間に支払われた賃金の総額を 180 で割った金額です。公共職業安定所（ハローワーク）への申請時に事業主が提出する「休業開始時賃金月額証明書（票）」に記されています。休業を開始した日以前の 2 年間に完全な賃金月（賃金計算期間が満 1 カ月あり、かつ、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある賃金月）が 6 カ月に満たない場合は、賃金支払いの基礎となった時間数が 80 時間以上である 6 カ月間に支払われた賃金の総額で計算します。

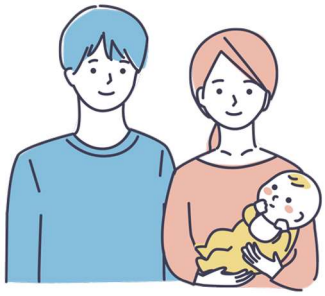
・受給資格の確認

雇用保険被保険者の方が育児休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」および「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」を公共職業安定所（ハローワーク）に提出して、その被保険者の方の受給資格の確認を受けることとなっています。

この受給資格確認の手続は、育児休業給付金支給申請書を被保険者の方に代わって事業主の方が提出することとしている場合には、最初に育児休業給付金支給申請書を提出する際に、同時に行うことができます。事業主が被保険者の方に代わって提出することの同意書の他、母子手帳の写しなど出生したことが確認できる書類も添付します。

・支給申請手続

原則は 2 カ月に 1 回申請しますが、被保険者の方が 1 カ月ごとの申請を希望する場合は 1 カ月ごとの申請も可能です。初回申請の前に確認しておきましょう。また支給される期間は原則、子の 1 歳の誕生日の前々日までの分です。



・支給額

休業開始時の賃金の 67%（育児休業開始から 181 日目以降は 50%）です。また支給額には以下のような上限があります。

（令和 6 年 7 月 31 日までの額）

支給率	上限額
67%の場合	310,143 円
50%の場合	231,450 円

支給上限については、毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとにしておりますので、**毎年 8 月 1 日に変更されることがあります。**

助成金情報

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

令和６年１月から両立支援助成金に「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、育児休業や育児短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主に対し、助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（１手当支給等）、代替する労働者を新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（２新規雇用）を対象に支給します。

１. 手当支給等

育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合に、支払った手当額に応じた額を支給します。

（１）手当支給等（育児休業）　育児休業を取得する労働者の代替	
主な要件	① 育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ② 代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③ 育児休業取得者に７日（うち所定労働日が３日）以上の育児休業を取得させる ④ ③の育児休業中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている ⑤ ③の育児休業期間が１カ月を超える場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、３カ月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）
助成額	対象育児休業取得者１名あたり、以下①②の合計額を支給 ① 業務体制整備経費：５万円 ② 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の３／４（月 10 万円が上限） ・有期雇用労働者加算：対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に１人当たり 10 万円を加算 ・育児休業等に関する情報公表加算：１回限り２万円を加算

※上記の額は条件により変動します。

（２）手当支給等（短時間勤務）　育児短時間勤務を利用する労働者の代替	
主な要件	① 制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ② 代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③ 制度利用者に１カ月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させる ④ ③の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている
助成額	対象制度利用者１名あたり、以下①②の合計額を支給 ① 業務体制整備経費：２万円 ② 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の３／４（月３万円が上限） ・有期雇用労働者加算：対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に１人当たり 10 万円を加算 ・育児休業等に関する情報公表加算：１回限り２万円を加算

2．新規雇用

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣受入れを含む）に、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

（3）新規雇用（育児休業）　育児休業を取得する労働者の代替	
主な要件	① 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる ② 育児休業取得者に 7 日（うち所定労働日が 3 日）以上の育児休業を取得させる ③ ①で雇い入れた労働者が、②の育児休業期間中に業務を代替する ④ ②の育児休業期間が 1 カ月を超える場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、 3 カ月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）
助成額	対象育児休業取得者 1 名につき「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて、 9 万円から 67.5 万円を支給（割増の特例あり） ・有期雇用労働者加算：対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に 1 人当たり 10 万円を加算 ・育児休業等に関する情報公表加算： 1 回限り 2 万円を加算

※　制度の詳細は厚生労働省 HP をご参照ください。

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・ 行事
● 2 月分の社会保険料の納付 ● 2 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ●前年分所得税の確定申告（ 2 月 16 日から 3 月 15 日まで） ●贈与税の申告・納付（ 2 月 1 日から 3 月 15 日まで） ●36 協定の更新・届出	●春の全国火災予防運動 ●入社式の準備