

山本社会保険労務士事務所だより

2023

9

トピックス

- 最新・行政の動き
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説 一年齢制限禁止の例外—
- 今月の実務チェックポイント

最低賃金引上げ 10/1～

茨城県：953円

千葉県：1,026円

最新・行政の動き

パワハラ防止法関連 2000社超を是正指導 相談は5万件に倍増 厚労省

厚生労働省は、事業主にパワーハラスメント防止措置の実施を義務付けた労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）の施行状況を明らかにしました。

義務化の対象を中小企業まで広げた令和4年度において、全国に設置されている総合労働相談コーナーなどに寄せられた同法関連の相談件数は5万840件となり、2万3000件程度だった前年度から117.6%増加しました。相談内容は、パワハラ防止措置関連が4万458件（87.7%）を占めました。パワハラに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱い関連も1581件（3.1%）ありました。

相談などを受けて雇用管理の実態把握を行ったのは4899事業所。このうち2258事業所で同法違反がみつきり、是正指導しました。是正指導件数は計2546件で、589件だった前年度の4.3倍に達しています。

指導内容は、「パワハラ防止措置」が1655件で最も多く、以下、「事業主の責務（労働者への研修実施など）」が475件、事業主に対して自らの言動に注意を払うよう努めることを求める「事業主の責務（自らの言動）」404件、「パワハラ相談を理由とした不利益取扱い」12件と続きました。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

電話：029-879-5176 FAX：029-879-5386

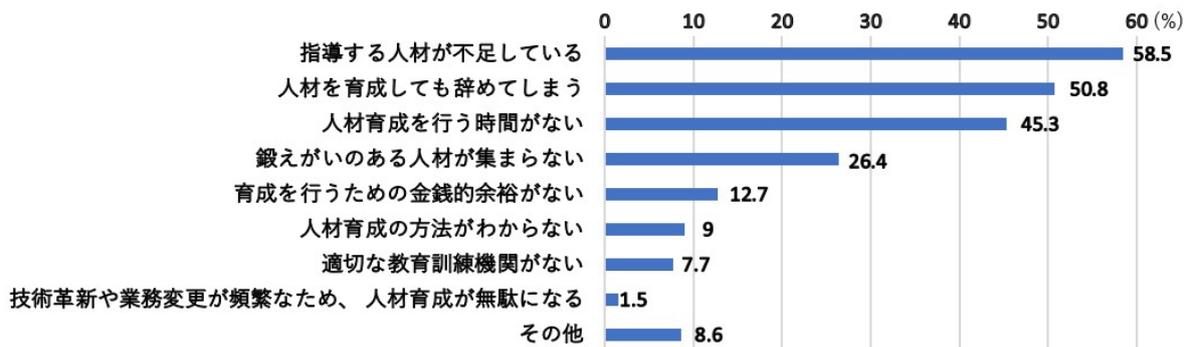
<https://yamamotosr.jp/>

調査

事業所8割が課題あり 能力開発基本調査

厚生労働省は令和4年度の能力開発基本調査の結果を明らかにしました。企業による教育訓練への費用の支出状況を見ると、O f f - J Tまたは自己啓発支援に支出した企業は50.3%（前年度比0.2ポイント減）でした。両方に支出した企業は19.8%、O f f - J Tにのみ支出した企業は26.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.0%となりました。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は、前年度から3.8ポイント増加した80.2%でした。問題点の内訳（複数回答）を見ると、「指導する人材が不足している」が58.5%で最も高くなっています。「人材を育成しても辞めてしまう」と答えた割合は50.8%で、前年度から6.8ポイント増加しています。次いで「人材育成を行う時間がない」が45.3%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が26.4%で続いています。

実務に役立つQ&A

2回目変更できるか 介護の労働時間短縮措置

Q

当社では、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、短時間勤務制度と時差出勤の2つを採用しています。このたび労働者から時差出勤を使用したいと申出がありました。今回の申出は2回目、前回は短時間勤務を選択していました。育介則74条3項に2回以上利用できる制度とありますが、1・2回目で違う内容を選択できるのでしょうか。

A

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（育介法23条3項）。具体的には、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度——のいずれかです。①は、1日・週または月の所定労働時間の短縮や、隔日勤務など週または月の所定労働日数を短縮する制度などが該当します。

同措置を講じる期間は、利用開始日として申し出た日からの連続する3年間以上で、これらの措置は2回以上利用できる制度とする必要があります（④を除く）。

同措置は、3年のなかで切り替えることが可能としています（厚労省「平成28年改正法に関するQ&A」）。ご質問のように、1回目は短時間勤務、2回目は時差出勤という選択もできるといえます。

身近な労働法の解説 一年齢制限禁止の例外

労働施策総合推進法では、募集および採用における年齢制限禁止を定めています。
今回は、その例外規定について解説します。

1. 募集・採用時の年齢制限禁止の6つの例外事由

例外事由	例外となる場合（労働施策総合推進法施行規則1条の3第1項）
	○認められる事例 ×認められない例
定年を上限 （例外事由1号）	定年年齢を上限として、上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集 ×有期契約、求人票の上限年齢と実際の定年年齢が一致していない、下限年齢を付している
法令の規定により年齢制限がある （例外事由2号）	労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合 ○18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務、警備業法第14条の警備業務）
キャリア形成 （例外事由3号イ）	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○35歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問） ×有期契約、職務経験を付している、下限年齢を付している
技能・ノウハウの継承 （例外事由3号ロ）	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層（30～49歳のうち特定の5～10歳幅）に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 ○電気通信技術者として、30～39歳の人を募集（電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人） ×特定の年齢層におさまっていない、年齢幅が5～10歳を超えている
芸術・芸能の分野 （例外事由3号ハ）	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合 ○演劇の子役のため、15歳以下の人を募集 ×特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合（イベントコンパニオンとして30歳以下等）
高年齢者等の特定年齢層の雇用促進 （例外事由3号ニ）	60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合 ○60歳以上の人を募集 ×60歳以上を募集・採用する際に上限年齢を付している（60～70歳等）

例外事由3号二の「就職氷河期世代」については、安定した職業に就いていない者を対象とし、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、職業に従事した経験があることを求人条件としない場合には、就職氷河期世代（昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者）に限定した募集・採用が認められます（令和7年3月31日までの間）。

今月の実務チェックポイント

労働条件明示のルールの変更について

今回は令和 6 年 4 月から改正される労働条件明示のルールについて説明します。

○労働条件の明示義務

労働基準法 15 条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定められています。この労働条件の明示のルールが令和 6 年 4 月 1 日より改正され、労使間の認識のズレや有期雇用労働者の無期転換や雇止めなどをめぐるトラブルを未然に防止する目的で、新たに 4 つの項目の明示事項が追加されることとなりました。

○労働条件の明示事項の追加 4 項目

労働条件の明示に際し、新たに追加される 4 つの明示事項は次の表の通りとなります。

	追加される明示事項	明示のすべきタイミング
1	就業場所・業務の変更の範囲	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
2	有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容	有期労働契約の締結時と更新時
3	無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
4	無期転換後の労働条件	

※ 無期転換ルールとは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

○追加 4 項目の注意点

労働条件の明示事項追加 4 項目について次の注意点がありますので、ポイントを押さえて対処することが重要です。

- ① 変更の範囲とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所や業務の範囲を指します。
- ② 最初の有期労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となります。
- ③ 無期転換申込機会とは、いつから無期転換を申し込むことができるようになるのかなどの時機を指し（モデル労働条件通知書の改正イメージ参照）、これを明示することが必要となります。無期転換申込権が発生する更新のタイミング以降、有期労働契約の更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
- ④ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規雇用の労働者および無期雇用のフルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。
- ⑤ 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないとされていますのでご注意ください。

労働条件通知書など変更が必要になると思いますので、しっかりと把握して、令和 6 年 4 月から対応できるよう準備していきましょう。