

山本社会保険労務士事務所だより

トピックス

- 最新・行政の動き
 - ニュース
 - 送検
 - 監督指導動向
 - 実務に役立つQ & A
 - 身近な労働法の解説
- 求人の際に明示する労働条件等—

2024

2



最新・行政の動き

育児休業給付 国庫負担「8分の1」に引上げ 財政基盤強化狙う 厚労省案

厚生労働省は、雇用保険の育児休業給付に関する財政基盤を強化するため、現在暫定的に「80分の1」に引き下げている国庫負担割合を、令和6年度から、同法で原則として定める「8分の1」に戻す方針です。

保険料率については、当面の間現行の0.4%（育児休業給付の保険料）を据え置きつつ、7年度から保険財政の状況に応じて弾力的に調整できる仕組みを導入します。規定上の料率を0.5%に引き上げたうえで、実際の保険料率は弾力的に0.4%に引き下げられるようにします。

育児休業給付については、育児休業取得者の増加を受けて支給額が増加傾向にあり、男性育休の取得推進によって今後さらに伸びることが見込まれています。

近年の収支状況を見ると、労使から徴収している保険料（労使折半0.4%）と国庫負担（給付費用の80分の1）を合わせた収入額が、令和2年度以降7700億～8000億円弱で推移しているのに対し、令和2年度に6648億円だった支給額は、3年度6656億円、4年度7117億円、5年度7780億円と急増しています。

4年4月以降の雇用保険料率を定めた改正雇用保険法の附則で、「6年度までをめぐり、育児休業給付の財源のあり方について検討を加え、必要があると認めるときは所要の措置を講じる」とされていることを踏まえ、厚労省は、財政基盤の強化策の方向性を労働政策審議会雇用保険部会に提示。昨年12月26日の部会で示した報告書案にも盛り込みました。

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/>

ニュース

雇保適用「週10時間以上」へ拡大 基本手当の給付制限短縮

厚生労働省の労働政策審議会雇用保険部会は1月5日、雇用保険制度の見直しに向けた部会報告書をまとめました。

雇用のセーフティネットを広げる観点から、現在、週の所定労働時間が20時間以上の労働者に限定している雇用保険制度の対象者について、10時間以上にまで拡大するべきとしました。新たに対象に加わる労働者も、現行の被保険者と同様に、基本手当のほか、育児休業給付や教育訓練給付などの対象とします。令和10年度中の実施をめざします。

基本手当については、正当な理由がない自己都合離職者に設定している給付制限期間を、現行の原則2カ月から1カ月に見直します。その際、給付目的の早期離職を防止するため、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職を繰り返す場合は、給付制限期間を3カ月とします。離職期間中や、離職日前1年以内に、自主的に教育訓練を行った場合には、給付制限を解除します。期間短縮と制限解除は、令和7年度からの導入を見込んでいます。

6年度保険料率 10%維持を決定 協会けんぽ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、来年度の全国平均保険料率について、10%の維持を決めました。決算では黒字が続いているものの、医療費の伸びが賃金の伸びを上回る赤字構造が解消されておらず、中長期的な財政運営の観点から、10%を維持する必要があると判断しています。

平均保険料率については、協会けんぽが平成30年度に「中長期的な観点で考える」とする方針を表明しました。以降方針に変更はなく、単年度収支で黒字が見込まれる場合であっても、料率を引き下げず、準備金残高を積み上げてきました。

維持を決定した運営委員会では、事業主代表から少子化対策支援金の動向を懸念する声が出ました。労使は追加の拠出を求められるため、これまでと同様「中長期的な視点だけで10%を維持するという一点だけではもたない」と強調しています。

最大500万円を補助 業務の「見える化」促進へ 富山県

富山県は、県内中小企業の業務効率化を後押しするため、今年2月から補助金事業を開始します。業務プロセスを「見える化」した場合、最大100万円を補助します。見える化と、生産性向上のための設備投資を一体的に行う場合は、設備投資に要した費用と併せて最大500万円を補助します。

補助対象は、機器の稼働状況や業務に要する時間など、業務プロセスを可視化する際にかかった経費。コンサルタントによる診断費用などを想定しています。補助率は4分の3で、上限は100万円としました。業務内容・人員配置の見直しや、デジタル化が可能な業務の整理を後押しします。

業務の可視化を行った上で、設備投資などの対策に取り組む場合、補助額を500万円まで引き上げます。工場への機器の導入や、業務の一元管理システムの導入経費などを対象とする予定です。対策にかかる経費の補助率は、中小企業2分の1、小規模企業3分の2。企業が取り組み期間中に、給与支給額を3%以上引き上げた場合は補助率を引き上げ、中小企業は3分の2、小規模企業は4分の3とします。

送検

違法残業で病院送検 過労自殺の労災認定も 西宮労基署

兵庫・西宮労働基準監督署は、医師1人を36協定で定めた限度時間を超えて働かせたとして、公益財団法人と同法人の代表理事および労務管理担当者の計1法人2人を労働基準法第32条

（労働時間）違反の疑いで神戸地検に書類送検しました。同医師は同法人の運営する医療センターに勤務していましたが、令和4年5月に自殺しています。遺族の告訴を端緒に違反が発覚しました。

同法人は同年4月に、月113時間56分の時間外労働を行わせた疑い。36協定では限度時間を月95時間としていました。同医師の自殺に関して、以前に同労基署長は、最大月207時間50分の時間外労働を確認し、労災認定しています。

立件対象とした時間数と差異が生じている理由について同労基署は、起算日の違いのほか、「労災認定の際は、負荷となった時間数が問題となるため、刑事事件においてはグレーゾーンと判断され、カウントされない部分まで労働時間と認めることがある」と指摘しました。「司法処分に当たっては、確実に指揮命令下にあったといえる時間のみをカウントした」と説明し、「自己研鑽の時間を労働時間に含めるか否かで判断が分かれたわけではない」としました。

監督指導動向

安衛担当者向け出前講座 3次産業に活用促す 埼玉労働局

埼玉労働局は安全衛生活動に意欲がある企業や事業者団体に、職員を無料で派遣し、活動の進め方などを解説する「SAFE出前講座」の提供を開始しました。安衛担当者や事業者など10人以上の受講者を集めるケースが対象となります。製造業や建設業の大手企業が下請事業者を集めた大会などに出向くことはこれまでもありましたが、第3次産業にも広く活用してもらえよう、申込み方法や対応できるテーマを明確化しました。



同労働局は一昨年、小売業や介護施設に自主的な安全衛生活動を定着させることを目的としたSAFE協議会を設立しています。化学物質

の取扱い方法など、専門知識が必要な講座に関しては、同協議会の支援協力事業者に同行を求めます。

併せて、「SAFE個別相談」の受付も開始。事業者の相談に窓口とオンラインで対応し、内容に応じて適切な支援機関や支援策を紹介します。

実務に役立つQ & A

カウントダウン可能か 更新の上限回数を明示

Q

パート・アルバイトの契約更新回数に上限を設けることを検討しています。1年契約で最長5年としたいとき、条件明示の際に残りの更新回数を4回、3回、2回とカウントダウンしていく方法は問題ないでしょうか。

A

令和6年4月の労働条件明示のルール変更で、有期労働契約の通算契約期間や更新回数の上限の明示（改正労基則5条1号の2）のほか、更新上限を新設・短縮する場合の説明が必要になります。通算契約期間とは、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間を指します（労働契約法18条1項）。

厚生労働省は、「更新回数は3回まで」「通算4年を上限」などとする例を示しています。Q & Aでは残りの契約更新回数を書く方法も、労使双方の認識が一致するような明示なら差し支えないとしています。ただし、なお書きで、当初から数えた更新回数または通算契約期間の上限を明示し、そのうえで、現在が何回目かの更新であるかを併せて示すことが考えられるとしています。単に回数だけの明示だと、もともと1年契約だったのが更新で半年になった場合など労使で認識に相違が生じることがあるため、上限期間も明示しておくべきでしょう。

身近な労働法の解説 ー求人の際に明示する労働条件等ー

職安法では、労働者を募集したり、職業紹介事業者への求人の申込をしたりする際には、求職者や職業紹介事業者等に対して最低限明示しなければならない労働条件等があります。

1. 労働条件等の明示が必要なタイミング

- (1) ハローワーク等への求人申込み、自社 HP での募集、求人広告の掲載等を行う際
ただし求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- (2) 当初明示した労働条件に変更があった場合
面接の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります。この明示は速やかに行います。
- (3) 労働契約締結時（労基法に基づく明示）

2. 最低限明示しなければならない労働条件等（職安法5条の3、職安則4条の2）

業務内容、契約期間、試用期間、就業場所、就業時間、休憩時間、休日、時間外労働、賃金、加入保険、受動喫煙防止措置、募集者の氏名または名称、派遣労働者として雇用する場合はその旨。上記に関して、具体的には以下のような内容の表示が必要です。

- 「就業時間」の項目において、裁量労働制を採用している場合は、「〇〇型裁量労働制により〇時間働いたものとみなされます」などの表示が必要です。
- 「賃金」の項目において、いわゆる固定残業代を採用する場合は、①基本給、②〇〇手当（〇時間分の時間外手当として〇〇円を支給）、③〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給、のような記載が必要です。
- 試用期間中の労働条件が異なる場合は、試用期間中の労働条件についても明示が必要です。

3. 令和6年（2024年）4月の改正点

求職者に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- (1) 従事すべき業務の変更の範囲
「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。
例：（雇入れ直後）一般事務（変更の範囲）〇〇事務
- (2) 就業場所の変更の範囲
「変更の範囲」とは、上記（1）と同じです。
例：（雇入れ直後）東京本社（変更の範囲）〇〇支社
- (3) 有期労働契約を更新する場合の基準
例：
契約の更新 有（〇〇により判断する）
更新上限 有（通算契約期間の上限 〇年／更新回数の上限 〇回）

