

山本社会保険労務士事務所便り

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
- 不利益取扱いの禁止等②—
- 今月の実務チェックポイント

2024

12



最新・行政の動き

フリーランス 労働者性の確認を強化 監督署に相談窓口 労基法違反は是正勧告へ

厚生労働省は、業務委託などで働く個人事業主（フリーランス）からの相談を端緒に、労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断を積極的に行っていく方針です。11月のフリーランス新法施行に合わせ、全国の労基署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置しています。相談者の「申告」に基づき、委託者である企業に立入調査を実施していきます。実態から労基法上の労働者に該当すると判断し、割増賃金不払いや違法な時間外労働などの違反がみつかったときは是正勧告します。

厚労省によると、近年は働き方が多様化し、フリーランスとしての新しい働き方が拡大する一方で、実態は労働者に当たる働き方をしているにもかかわらず、労基法などによる保護が受けられていないといったケースがあります。そのため、全国の労基署に設置した窓口では、平日の8時30分～17時15分の時間帯に、自身の働き方が労働者に該当すると考えるフリーランスからの相談に広く対応します。割増賃金の不払いや違法な時間外労働のほか、「年次有給休暇が取得できない」「労災保険を使わせてもらえない」といった悩みなどを受け付けます。

労基署がこれまでに処理したフリーランス関係の申告事案では、建設業の一人親方や、宅配ドライバーなどの運転者が多かったといいます。窓口での相談を端緒として、実態が労働者となっている者の労働環境整備に努める方針で、厚労省は「フリーランスを活用している企業は、指揮監督下で働かせていないかなどをチェックしてほしい」と話しています。

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/>

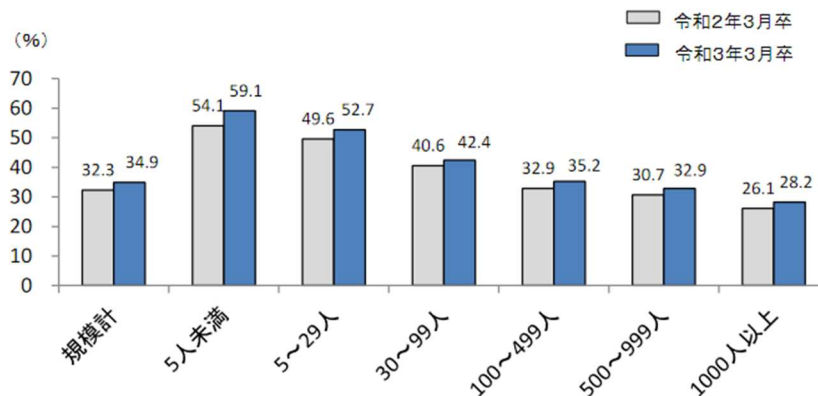
調査

大卒離職率 35%に 過去 15 年間で最高水準 厚労省集計

厚生労働省は、令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を取りまとめました。就職後3年以内の大卒者の離職率は前年度卒業者に比べて2.6ポイント高い34.9%で、平成18年度以降の15年間で最も高い水準になりました。厚労省担当者は、「コロナ禍2年目に当たる令和3年度以降に求人数が増え、転職活動が活発になった」と話しています。

産業別の離職率をみると、大卒では宿泊業・飲食サービス業が56.6%（前年比5.2ポイント増）で最も高く、以下、生活関連サービス業・娯楽業53.7%（同5.7ポイント増）、教育・学習支援業46.6%（同0.6ポイント増）、小売業41.9%（同3.4ポイント増）などと続きます。宿泊業・飲食サービス業と生活関連サービス業・娯楽業の伸びが顕著になっています。事業所の規模が小さいほど離職率が高い傾向はこれまでと変わらず、大卒では500～999人規模で32.9%、1000人以上規模で28.2%に留まるのに対し、30～99人規模は42.4%に上り、29人以下は5割を超えています。

新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



実務に役立つQ & A

明示望ましい事項は？ 募集採用時の労働条件

Q

労働者を募集・採用するうえで明示が必要な事項は職安法に規定があります。実際、採用面接等をする、求職者等から、法で規定していない事項についても聞かれます。あらかじめ明示しておくのが良さそうと思うのですが、何か基準となり得るものはありますか。

A

労働者の募集を行う者等が明示する事項には、職安法5条の3に基づく「労働条件」があります。業務の内容や就業の場所（それぞれ変更の範囲を含む）のほか、始業終業時刻等です。休職など労働契約を締結する際の明示事項（労基則5条）には含まれていても、職安法には規定がないものもあります。

一方で求職者等が開示、提供を求める情報には、さまざまなものがあります。たとえば、育児休業や短時間勤務等の情報が挙げられるでしょう（厚労省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」）。手引きにおいては、情報提供する時期や方法に関して、「ウェブサイトや求人票、募集広告で広く一般に開示」したり、「企業説明会や選考前の面談の場において提供する」ことなどが考えられるとしています。

身近な労働法の解説 一婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等②一

男女雇用機会均等法9条3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

1. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（9条3項）

9条3項では、事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求し、または産前産後休業をしたことその他の妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと定めています。

2. 「厚生労働省令で定める事由」とは（則2条の2）

- (1) 妊娠したこと
- (2) 出産したこと
- (3) 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、または当該措置を受けたこと
- (4) 坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたことまたはこれらの業務に従事しなかったこと
- (5) 産前休業を請求し、もしくは産前休業をしたことまたは産後の就業制限の規定により就業できず、もしくは産後休業をしたこと
- (6) 軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと
- (7) 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間または1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したことまたはこれらの労働をしなかったこと
- (8) 育児時間の請求をし、または育児時間を取得したこと
- (9) 妊娠または出産に起因する症状※により労務の提供ができないこともしくはできなかったことまたは労働能率が低下したこと

※妊娠または出産に起因する症状とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

3. 「不利益取扱い」の例

「不利益取扱い」の例としては、①解雇すること、②期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、④退職または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと、⑤降格させること、⑥就業環境を害すること、⑦不利益な自宅待機を命ずること、⑧減給をしまたは賞与等において不利益な算定を行うこと、⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、⑩不利益な配置の変更を行うこと、⑪派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、があります。

今月の実務チェックポイント

2025年4月1日施行 雇用保険制度（子ども・子育て支援法等の一部改正）

2025年4月1日施行の雇用保険制度に関する改正を説明します。

1. 出生後休業支援給付の創設

以下の要件①～③を満たす場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を「出生後休業支援給付」として給付し、育児休業給付とあわせて80%の給付率になります。この改正は両親ともに育児休業を取得することを促進するためとされています。

【要件】

- ① 休業を開始した日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上
- ② 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に出生後休業を取得すること
- ③ 被保険者とその配偶者の両方が14日以上出生後休業を取得すること

【支給対象等】

2025年4月1日以降に上記要件を満たした方

- ・財源：子ども・子育て支援納付金
- ・配偶者が専業主婦（夫）の場合、ひとり親家庭の場合等：③の要件のうち配偶者の育児休業の取得は求めない
- ・税：給付は非課税
- ・社会保険料：育児休業中は免除（一定の要件あり）

以上のことから、休業前の手取り賃金と比較すると、実質的には10割相当の給付となります。

2. 育児時短就業給付の創設

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給

この改正は育児期を通じた柔軟な働き方を推進するためとされています。

給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%となります。なお、時短後の賃金と給付額の合計が、時短前の賃金を超えないように給付率が調整されます。

【要件】

- ① 2歳に満たない子を養育するため、所定労働時間を短縮することによる就業をした
- ② 休業を開始した日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上

【支給対象等】

2025年4月1日以降に上記の時短勤務を開始する方

- ・財源：子ども・子育て支援納付金

