

人事労務だより

HR News

2024

7

発行

くにたち社会保険労務士事務所 社会保険労務士 至田 美帆
〒186-0004 東京都国立市中1-18-25松岡ビル206

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
— 直接差別の禁止① —
- 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

● 最新・行政の動き

雇用保険の適用拡大 「週 10 時間以上」労働者に 改正法成立

雇用保険の適用対象者の拡大を盛り込んだ改正雇用保険法などが通常国会で可決成立し、公布されました。週所定労働時間に関する被保険者の要件について、従来の「20 時間以上」から「10 時間以上」に変更します。リスキリングの支援策も充実させます。自己都合により退職した者が一定の教育訓練を受けた場合「給付制限」が解除され、すぐに基本手当を受給できるようになります。自己都合離職者への給付制限は、通達改正により原則 2 カ月から 1 カ月に短縮します。施行日は、訓練受講者の給付制限解除が令和 7 年 4 月 1 日、雇用保険の適用拡大が 10 年 10 月 1 日です。

リスキリング関連ではそのほか、教育訓練給付金の給付率を従来の最大 70% から同 80% に引き上げます。被保険者が教育訓練の受講を目的として休暇を取得した際、休職期間中の生活を支えるための「教育訓練休暇給付金」も創設します。前者は 6 年 10 月 1 日、後者は 7 年 10 月 1 日に施行します。

そのほか、育児休業給付に関する安定的な財政運営に向け、同給付の国庫負担についての暫定的な引下げ措置を廃止します。暫定措置により給付費の 80 分の 1 だった負担割合を、法定どおり 8 分の 1 とします。今年 5 月 17 日の改正法公布と同時に施行されました。

●ニュース

柔軟な働き方へ措置拡充 改正育児介護休業法が成立

改正育児法が通常国会で可決成立し、公布されました。令和7年4月から順次施行します。

改正法では、子の年齢に応じた支援策として、子が3歳未満の労働者のテレワークを事業主の努力義務としたほか、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、現行の子が3歳未満から、小学校就学前までに拡大します。

3歳～小学校就学前の時期についてはさらに、①始業時刻などの変更、②テレワーク、③短時間勤務、④新たな休暇の付与——などの措置のなかから、2つ以上を事業主が選択して講じるよう義務付けます。措置を講じるときにはあらかじめ、過半数労組から、過半数労組がない場合には過半数代表者から意見を聴取しなければなりません。対象となる労働者に措置の内容を通知し、面談などを通じて利用するかどうかの意向を確認することも義務付けます。

現行法において小学校就学前までの子を養育する労働者を対象としている看護休暇は、子の行事などの目的で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年修了前までに伸ばします。取得事由の拡大に伴い、名称は「子の看護等休暇」に改めます。

男性の育児休業の取得を促進するため、男性育休取得率の公表義務の対象となる事業主の範囲も拡大します。現行の「常時雇用労働者数1000人超」から「300人超」に広がります。

仕事と介護の両立支援関係では、家族の介護に直面した旨を労働者が申し出た際に、支援制度を個別に周知し、利用意向を確認することを事業主に求めます。労働者が40歳に達した時などにおける早期の情報提供の実施や、研修実施など介護休業の申出を行いやすくするための雇用環境の整備も義務化します。

そのほか、介護に直面した際にテレワークが行えるようにすることを努力義務とします。介護休暇について、労使協定によって勤続6カ月未満の労働者を除外する仕組みは廃止します。

奨学金・企業調査 返済支援制度 4割が活用意向 帯広商工会議所

北海道・帯広商工会議所は、帯広市とともに新設を検討している、企業への奨学金返済支援制度のニーズを把握するため、180社に対し活用意向に関する調査を実施しました。「活用したい」と回答した割合は43.0%の77社に上りました。人材獲得を争う近隣の釧路市が導入している、同制度の参加企業51社（今年4月時点）を上回りました。同商議所は今後、制度の実現に向けて市との協議を進めていくとしています。

77社を「5人以下」「6～20人」「21～50人」「51人以上」の事業規模別にみると、いずれも25%（約20社）程度を示しました。同商議所の担当者は、「小規模でも制度のニーズがあることが明らかになった」と話しています。

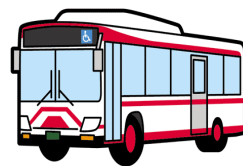
180社のうち、自社独自の返済支援制度が「ある」企業は7%（13社）でした。「自社単独では困難」は、67%（121社）となっています。

土日休み固定の運転士募集 岐阜バス

岐阜県岐阜市を中心に路線バスを運行する岐阜乗合自動車㈱（＝岐阜バス）は、運転士不足の解消に向け、完全週休2日制の正社員運転士の募集を開始しました。土日を基本に、休日の曜日を採用時に固定。本人が希望しない限り、休日出勤は発生しません。

同社の勤務形態は5勤2休×3回と4勤2休を基本とするシフト制で、年間休日は107日となっています。「休日出勤をして稼ぎたい」という需要もあり、多くの運転士が週6日稼働してきました。

同社人事部によると、近年は新卒・中途を問わず、賃金より休日の多さ、取りやすさを重視する応募者が増加傾向にあります。「このままでは人が集まらない」と考え、5月16日から募集を開始しました。路線バスは平日の運行が多いため、土日休みを基本としました。休日の曜日固定、「休日出勤なし」での勤務については、既存の社員からの希望にも対応します。



職業訓練費用を助成 正規化促し労働力確保へ 福岡県

福岡県は、自社の非正規雇用者にデジタル分野の職業訓練を受講させ、正規雇用した場合、受講料を全額助成します。中小企業による非正規雇用者のキャリアアップを促進し、雇用の安定を図るほか、人手不足に悩む企業の労働力確保につなげる狙いです。対象となる職業訓練は、県の認可を得た職業訓練法人の4法人が、今年12月末までに実施するもの。プログラミングやウェブデザイン、データ活用など、デジタル分野の33コースを設けました。受講日数は2～18日、受講料は最高で4万9800円となっています。福岡地区職業訓練協会の担当者は、「近年、デジタル分野の在職者訓練のニーズが増加しており、講座の種類を充実させたり、回数を増やしたりして対応している。助成金により、非正規雇用者の受講がより進んでいくことが期待できる」と話しています。



受給に当たっては、自社の非正規雇用者に職業訓練を受けさせたうえで、正規雇用化を達成することが要件となります。フルタイム勤務であることは要件としておらず、無期雇用であれば、短時間正社員の場合でも対象となります。

申請の際は、雇用契約書の写しの提出を必要とします。補助額や人数の上限は設けません。

●送検

前借金 29 万円を天引 特定技能雇 用の社会福祉施設送検 鳴門労基署

徳島・鳴門労働基準監督署は、労働を条件に前借金を貸し付け、賃金を相殺したとして、社会福祉施設を運営する業者と同社代表取締役を労働基準法第17条（前借金相殺の禁止）違反の疑いで徳島地検に書類送検しました。特定技

能1号の外国人労働者を雇い入れる際、29万円を前借金として貸し付け、賃金から天引きしていました。同社は令和4年10月～5年3月の期間、少ない月は9000円、多い月では4万4000円を給与から天引きしていました。

また、退職した労働者が旅券の返還を請求したにもかかわらず、7日以内に返還しなかったとして、同法第23条（金品の返還）違反の疑いでも立件しています。同労基署によれば、「労働者が退職時に忘れていったため、本人が取りに来るものだ」と認識していた」と話しているといします。

●監督指導動向

死亡事故受け要請相次ぐ 交通災害 の対策強化 都道府県労働局・労基署

都道府県労働局や労働基準監督署で、自動車運転者による交通労働災害の防止に向けた取り組みを相次いで強化しています。

群馬労働局では、今年5月に3人が死亡するトラックの衝突事故が発生し、業界団体ら23団体に対策徹底を要請しました。要請では厚労省作成の「交通労働災害防止のためのガイドライン」を配布し、交通危険予知訓練や、疲労による交通災害防止対策を求めました。併せて今年4月から自動車運転者にも適用された時間外労働の上限規制も案内し、適切な労働時間管理を促しています。

管内に坂道が多い長野・小諸労基署では、輪止めを怠った運転者が車両に轢かれて死亡した事故を受け、小諸警察署と連携し、坂道での逸走防止に関するリーフレットを作成、配布しています。

岡山労働局では、昨年発生した死亡災害17件のうち、10件が交通事故によるものだったことから、「時間外労働の上限規制適用により今後、スピードの出しすぎによる事故がさらに増えることが危惧される」とし、同労働局や労基署が開く説明会で、交通災害防止に向けて積極的に呼び掛けを行っていきます。

●調査

3割でカスハラ相談 2割強が相談件数増加 厚労省ハラスメント調査

過去3年間に従業員からカスタマーハラスメント（顧客などによる著しい迷惑行為）に関する相談を受けたことがある企業が3割近くに上がることが、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（昨年12月に従業員30人以上の企業・団体に実施、有効回答7780社）で明らかになりました。

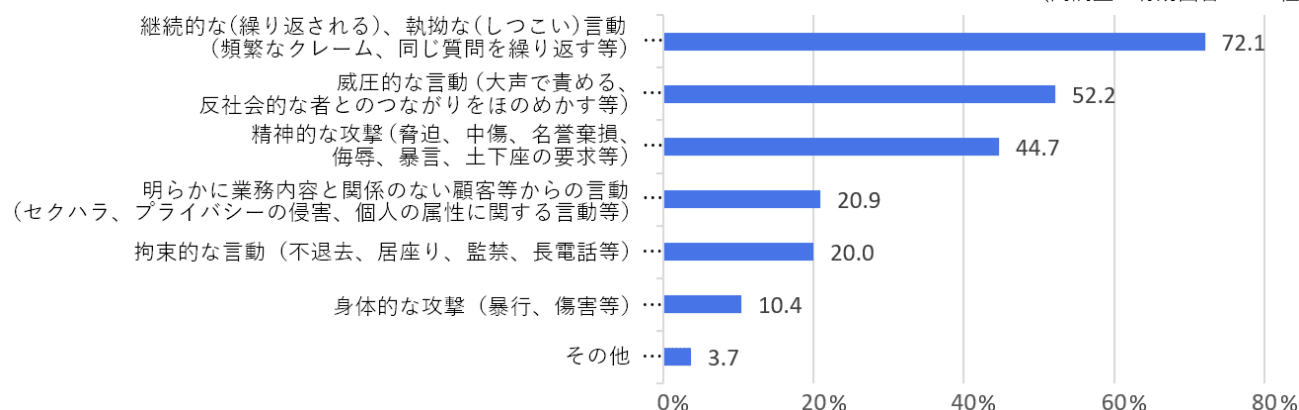
過去3年間に各種ハラスメントの相談があったとする企業割合をみると、カスハラは27.9%で、パワーハラスメント（64.2%）、セクシュアルハラスメント（39.5%）に次いで高くなっています。

各ハラスメントの増減の推移を聞いたところ、増加していると回答した割合が最も高いのはカスハラで、23.2%に上ります。以下、パワハラ19.6%、育休等ハラスメント13.7%などとなりました。

実施しているカスハラ対策では、「とくにない」が55.8%で最も多く、「取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止）」13.9%、「対応マニュアルの作成、研修の実施」13.7%などと続きます。

過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案の具体的な内容

（同調査・有効回答1880社）



●実務に役立つQ & A

60歳未満を募集採用？ 更新上限定めて雇止め

Q

パートなど期間を定めて雇用する従業員を募集・採用する際に、契約期間等の上限を設けるときは明示が必要になりました。上限を60歳として、60歳未満の人を募集することは、年齢制限に抵触するのでしょうか。

A

年齢を制限して募集採用することは原則できません。ただし、例外があります（労推則1条の3第1項）。定年がある場合で定年年齢を下回ることを条件としたり（1号）、労基法等で年齢による就業制限がある場合にその範囲を除外する場合（2号）等です。

有期契約労働者をいつ雇止めするかは、労働者の募集・採用とは直接関係がありません。60歳で雇止めをするとの規定を就業規則に定めている場合でも、労推法9条違反にはなりません。しかし、例外事由（1号）でいう定年とは、期間の定めのない労働者の雇止め年齢を指すため、有期契約労働者の募集において就業規則に基づく年齢制限を行った場合は、法9条違反となるという解釈です（令和5年厚労省Q & A、ハローワーク）。契約更新を繰り返すことを想定している場合でも、60歳未満とすることはできません。

●身近な労働法の解説 ―直接差別の禁止①―

男女雇用機会均等法 5 条では、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。

1. 条文の規定と目的

男女雇用機会均等法 5 条では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定し、募集および採用の場面において、性別に関わらず均等な機会を与えることとしています。

2. 募集・採用における禁止事項の例

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平 18 厚労省告示 614 号）では、禁止される措置を具体的に明らかにしています。

募集および採用に関し、一の雇用管理区分※において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、5 条により禁止されるものであるとしています（※雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます）。

（1）募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例：一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む）について、募集または採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

（2）募集または採用に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

例：募集または採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、またはこれらの条件を満たす者を優先すること。

（3）採用選考において、能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

例：①募集または採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとすること。②男女で異なる採用試験を実施すること。③男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。④採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

（4）募集または採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

例：①採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。②男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。または、設定した人数に従って採用すること。③男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。④男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

（5）求人内容の説明等募集または採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

例：①会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、または資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとすること。②求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、または説明会を実施する時期を男女で異なるものとすること。

3. その他関連条文

上記 2. の指針においては、同法 14 条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではないとしています。

●今月の実務チェックポイント

健康保険から労災保険への切り替えについて

労働災害（業務上・通勤途上の災害）による負傷について、健康保険は使用できませんが、誤って健康保険を使って治療を受けてしまったときは、労災保険への切り替えが必要です。手続きの流れについて解説します。



○労災保険への切り替えが可能な場合

健康保険を使用して治療を受けた医療機関・薬局に対し、ご自分の負傷が労働災害である旨を伝え、これまでに支払った医療費や薬剤費が労災保険へ切り替え可能か確認をします。切り替え可能であれば、以下の申請書に事業主の証明をもらい、受診した医療機関へ提出します。

業務災害の場合 様式第5号「療養補償給付たる療養の給付請求書」

通勤災害の場合 様式第16号の3「療養給付たる療養の給付請求書」

労災保険への切り替えが行われると、医療機関・薬局の窓口で負担した治療費や薬剤費は返金されます。返金方法については、医療機関等へご確認ください。

○労災保険への切り替えが不可能な場合

ご自身の加入する健康保険組合または全国健康保険協会に、今回の負傷が労働災害であることを申し出ます。

全国健康保険協会（東京支部）の場合、「健康保険給付取り下げ申出書兼負傷原因届」（表裏両面記載）を提出します。その他の支部や健康保険組合の場合は、負傷原因届の書式が異なる場合がありますので、加入している保険者へお問い合わせください。

負傷原因届を提出後、被保険者本人宛に「返納金納付書」が届くので、記載された納付期限までに、治療を受けた医療費や薬剤費の健康保険を使用した分の返納をします。既に労災認定を受けている場合であって、医療費の全額負担が困難な場合は、一時的に医療費の全額を自己負担することなく請求できる方法もあり、労働基準監督署へご相談ください。「返納金納付書」は医療機関等から健康保険協会に診療明細が送られてくるまでに、診療月から3～4カ月程度かかることがあり、「返納金納付書」が送付されるまで時間を要する場合があります。

返納が確認できると、労災請求に必要な診療報酬明細書（レセプト）の写しが送付されますので、以下の申請書に、「返納金の領収書原本」「診療報酬明細書の写し」を添付して、管轄の労働基準監督署へ提出します。

業務災害の場合 医療機関:様式第7号(1)「療養補償給付たる療養の費用の請求書」

薬局:様式第7号(2)「療養補償給付たる療養の費用請求書 ㊟」

通勤災害の場合 医療機関:様式第16号の5(1)「療養給付たる療養の費用請求書」

薬局:様式第16号の5(2)「療養給付たる療養の費用請求書 ㊟」

なお、健康保険に返納を行った場合に作成する労災申請書（様式第7号・第16号の5）については、医療機関等の証明が必要ですが、証明に要した費用は労災保険で支給することはできません。

●助成金情報

65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、50 歳以上かつ定年未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成をするものです。

1. 無期雇用転換計画の認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」という）を作成し、各都道府県支部を經由して独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構本部（以下「機構本部」という）に提出してその認定を受ける。

2. 無期雇用転換計画の実施

1 の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する 50 歳以上かつ定年年齢未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換する。

3. 助成金の支給を受けようとする事業主は「65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要書類を添えて、転換後 6 カ月分（勤務した日数が 11 日未満の月は除く）の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 カ月以内に、機構本部に提出する。

支給額

- ・対象労働者 1 人あたり 30 万円（中小企業事業主以外は 23 万円）
- ・1 支給申請年度 1 適用事業所あたり 10 人までが上限

無期雇用転換計画書の提出までに確認する事項

1. 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明記され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算 5 年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る）を労働協約または就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る）に規定している事業主であること
2. 計画提出日（申請年月日）の前日において、高年齢雇用等推進者の選任に加え、次の a から g までの高年齢者雇用管理に関する措置を 1 つ以上実施している事業主であること
 - a 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - b 作業施設・方法の改善
 - c 健康管理、安全衛生の配慮
 - d 職域の拡大
 - e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - f 賃金体系の見直し
 - g 勤務時間制度の弾力化
3. 転換した無期雇用労働者を 65 歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること

よくある質問

Q 1. 申請書が受理された後、提出した確認書類のうち、一部記載内容に誤りがあることに気づきました。提出後の確認書類の差し替えは可能ですか。

A 1. 不適正支給を防止する観点から、一度提出された添付書類について、事業主の都合などによる差し替えや訂正を行うことはできません。

Q 2. 計画申請時に在籍していない労働者も対象となりますか。

A 2. 計画申請時には在籍しておらず、転換計画申請以降に雇用した者でも雇用後6カ月以上が経過すれば対象者となりえます。

Q 3. 10人以上の事業所で、労働基準監督署に届出した就業規則を紛失した場合、どのような取扱いとなりますか。

A 3. 届出した就業規則であることが客観的に確認できないため、届出していない場合と同じ扱いとし、支給対象となりません。

※ 制度の詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 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
● 6月分の社会保険料の納付 ● 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働保険の年度更新 申告・納付（6月1日から7月10日） 労働保険料（第1期分）の納付（延納申請をした場合） ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、4～6月分） ● 社会保険の算定基礎届の提出 ● 賞与支払届の届出 ● 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出	● 全国安全週間 ● お中元の準備・発送 ● 暑中見舞いの準備・発送 