

人事労務だより

HR News

2024

12

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
—不利益取扱いの禁止等②—
- 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

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。

●ニュース

実態勘案し総合判断 新興企業従業員の労働者性 厚労省通達

厚生労働省は、新しい技術やビジネスモデルで急成長をめざす企業である「スタートアップ企業」について、そこで働く者への労働基準法の適用を巡る解釈に関する通達を都道府県労働局長に発出しました。スタートアップの役員であっても労基法上の労働者に該当するかどうかは、勤務場所・時間の拘束性の有無や報酬の労務対償性などを判断要素として個々の実態を勘案し、総合的に判断するとしています。

取締役などの役員は一般的には労働者に該当しないと考えられるとする一方、取締役であっても就任の経緯や取締役としての業務執行の有無、業務への対価の性質・額などを総合考慮しつつ、会社との実質的な指揮監督関係や従属関係を踏まえて労基法上の労働者と判断した裁判例があることに留意すべきとしました。

管理監督者に該当するか否かについても、実態に沿って総合的に判断すると指摘しました。

取締役などの役員兼務者や、経営者直属の組織の長、企業内でそれらと同格以上に位置付けられている全社的なプロジェクトを統括するリーダーなどについては、基本給や役付手当が地位にふさわしい待遇となっていたり、一時金の支給率などにおいて職場の一般労働者に比べて優遇措置を講じていたりする場合、「一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えない」としています。



年1回管理者に研修 カスハラ対応体制示す マツキヨココカラ

ドラッグストアチェーン大手の㈱マツキヨココカラ＆カンパニーは、カスタマーハラスメントに対する基本方針を策定し、対応マニュアルの作成や管理者向け研修の実施など、今後の対応体制を示しました。

店長、スーパーバイザーなどの管理者全員を対象として、今年度下期中の研修実施を予定しています。先行して全従業員に向けた「クレーム・トラブル対応研修」を10月に行いました。いずれも今後は年1回開催していく予定です。

相談窓口はすでに社内に設置しており、管理者・当事者の双方から相談を受け付けています。内容によっては関連部署と連携し、会社として対応します。相談窓口やお客さま相談窓口に集まる情報を中心に事例を蓄積し、クレーム・トラブルの傾向を分析。特筆して多いケースなどについては統一した対応方法を定め、社内研修や対応マニュアルを通じて教育します。対応マニュアルは店舗運営マニュアルの一部として取り扱い、随時アップデートしていきます。

カスハラ対応については、今春に労働組合からの要求があったといいます。基本方針は、厚生労働省のマニュアルとUAゼンセンのガイドラインを参考に策定しています。

中途解除などを解説 “先”向けに動画作成 派遣協会

日本人材派遣協会は、派遣先企業に適正な就業の確保を呼び掛けるため、ホームページ内に派遣先向けの専用ページを開設しました。派遣契約の中途解除や業務内容の相違など実際の相談事例をベースに、労働者派遣法を1～2分程度で解説する短編動画を掲載しています。派遣元企業も、派遣先に法令を説明する場面で活用できるとしました。

動画は、起こりやすいトラブルをまとめたものを計6本作成しました。派遣契約の締結や更新の様子をアニメーションで再現し、注意点や採るべき対応を解説しています。

たとえば、業務内容の相違に関しては、契約にない業務をさせないよう、直接の指揮命令者への指導徹底などが求められると注意喚起しました。同協会は「優秀な派遣社員に契約外の業務を任せたり、いつの間にか業務内容が変わっていたりするケースがよくみられる」と話しています。専用ページには、独自のリーフレットや相談窓口なども掲載。動画やリーフレットは順次増やしていく予定です。

介護離職防止 労務知識持つケアマネ派遣 長崎県

長崎県は、介護離職を予防する事業者の取組みを後押しするため、専門家を派遣する事業を開始しました。派遣する「ワークサポートケ



アマネジャー」は、ケアマネジャーの中でも、労働関係法令の知識を持つ資格者。実態をヒアリングし、従業員向けセミナーを開くなどの支援を行います。

派遣を受けられる回数は、1事業者につき3回程度。自社に新しく制度を創設したり、制度を従業員に周知したりする際のアドバイスを受けられます。介護に悩む従業員の個別相談にも対応します。実施した支援策は、事業者の感想と合わせて事例集にまとめ、ホームページで公開する予定です。

同県が昨年7～9月に実施した調査によると、介護者の年齢は「40～64歳」が46.5%で最も多くなっています。介護のために「退職した」または「転職した」者の割合は17.2%を占めます。同県長寿社会課は「現在雇用している従業員や、今後雇用する人が介護者である可能性があることを認識し、仕事と介護を両立できる環境整備を進めてもらいたい」と話しています。

●送検

個別に残業単価設定 割増率満たさず不払い 亀戸労基署

東京・亀戸労働基準監督署は、あらかじめ時間外労働に対する割増賃金の時間単価を個別に設定し、法定の金額に満たない額で支払っていたとして、印刷業者と同社代表取締役を労働基準法第37条（時間外労働等の割増賃金）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。労働者12人に対し、法定の基準を無視して一人ひとりに異なる時間単価を設けていたとみています。

同法上、法定労働時間を超える労働に対しては、1時間当たり賃金額の125%以上の割増賃金を支払う必要がありますが、同社はこれを満たしていなかった疑い。同労基署によれば、12人のうちの大多数に、100%にも満たない額が支払われていました。深夜労働や休日労働はなかったとしています。

労働者12人は全員日本人で、月給制で雇用されていました。同労基署は、「割増賃金の時間単価は、経験年数や業務内容を多少加味していたが、体系的な決まりは定めておらず、属人的に設けていた。過去の昇給など割増賃金の基礎となる額の変動も、考慮していなかった」としています。立件対象期間は令和3年12月～4年12月。時間外労働が最長で約70時間に上った月もありました。

●監督指導動向

同一労働同一賃金 報告徴収増やし 指導強化 京都労働局

京都労働局は、同一労働同一賃金の徹底に向けて、パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導を積極化しています。令和5年度は、前年度比2.7倍となる467件実施しました。雇用管理の実態把握のため実施している報告徴収について、同労働局雇用環境均等室は、「今年度は目標件数を大幅に増やしている」と話しています。

指導した467件のうち、236件が禁止規定や義務規定、努力義務規定に関して是正を求めたものです。短時間雇用管理者に関する指導は、前年度比2.8倍の84件に上りました。同法ではパート・有期雇用労働者を常時10人以上雇用する事業所に対し、雇用管理の改善に取り組む者の選任を、努力義務として求めています。

選任後は、都道府県労働局への届出が必要となります。実際に指導した事業所では、選任した者が退職しているにもかかわらず、変更の届出を行っていないケースも少なくないとしています。

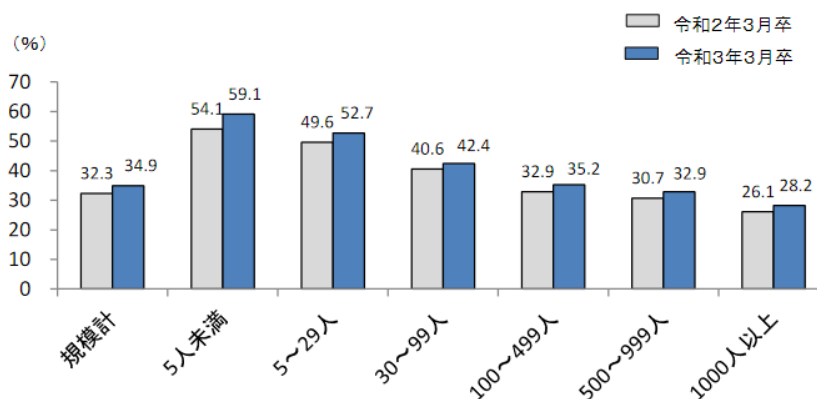
●調査

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 ―婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等②―

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 日以上の子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。

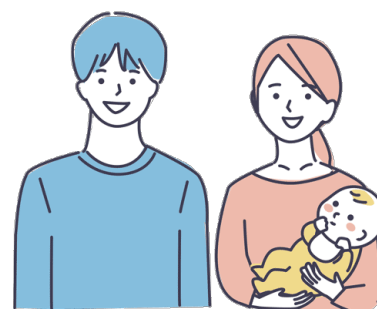
【要件】

- 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



●助成金情報

両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

本コースでは、育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度（柔軟な働き方選択制度）について、①～⑤のうち2つ以上の制度を導入し、制度利用者支援の取組みを行った上で、労働者がそのうち1つの制度を利用した場合に助成金を支給します。

【制度の内容】

制度の名称	制度の内容
①(i)フレックスタイム制度	労働者の申出によりフレックスタイムを利用できる制度
①(ii)時差出勤制度	1日の所定労働時間を変更することなく始業または終業時刻を1時間以上繰り上げまたは繰り下げる制度
②育児のためのテレワーク等	(1)週または月当たりの勤務日の半数以上利用できる措置であること (2)所定労働時間を変更することなく利用できる措置であること (3)時間単位で実施可能であること (4)実施場所については、自宅のほか、事業主が認める場合にはサテライトオフィス等も対象とすること
③短時間勤務制度	1日の所定労働時間を平均1時間以上短縮する制度であって、所定労働時間を1日5時間45分～6時間とする措置のほか、それ以外の勤務時間も選択できる制度
④保育サービスの手配および費用補助	労働者の子に対する保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助する措置であって、所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること
⑤(i)子の養育を容易にするための休暇制度	以下の全てに該当する休暇制度 (1)有給の休暇であること (2)1年度当たり10労働日以上が付与されること (3)時間単位（または時間未満単位）かつ始業・終業時刻と連続しない（中抜け可能）な形で取得できる制度であること (4)所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること (5)年次有給休暇および子の看護休暇とは別途取得できる制度であること
⑤(ii)法を上回る子の看護休暇	以下の全てに該当する休暇制度 (1)有給の休暇であること (2)1年度当たり10労働日以上が付与されること (3)時間単位（または時間未満単位）かつ始業・終業時刻と連続しない（中抜け可能）な形で取得できる制度であること (4)所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること (5)年次有給休暇とは別途取得できる制度であること

※①(i)(ii)の2つ、または⑤(i)(ii)の2つを導入した場合は、1つの制度を導入したものと扱います。

【支給額】

支給額（制度利用者1名当たり）		支給人数／回数
・制度を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合	20万円	1事業主1年度につき5人まで
・制度を3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合	25万円	
育児休業等に関する情報公表加算	上記に2万円加算	1事業主1回限り

【支給要件】

- ① 育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度（柔軟な働き方選択制度等）の内容および利用の手続きについて、労働協約または就業規則に規定していること
- ② 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度の利用および制度利用後のキャリア形成を円滑にすることを支援する方針を全労働者へ周知していること
- ③ 対象制度利用者と面談を実施し、「面談シート」に記録した上で、当該面談結果を踏まえて対象制度利用者のための「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成すること
- ④ 対象制度利用者が、柔軟な働き方選択制度等のうちの1つを、利用開始から6カ月間で一定基準以上利用したこと
- ⑤ 対象労働者を、制度利用期間中および支給申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること
- ⑥ 育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
- ⑦ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること

※制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」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
●11月分の社会保険料の納付 ●11月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ●固定資産税（都市計画税）（第3期分）の納付 ●年末調整	●年賀状の準備・発送 ●年末年始の社内体制確立・对外広報 ●大掃除 