

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 若野 一樹

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

スポット

2024年4月1日から労働契約締結時における労働条件の明示事項の追加のほか、有期契約労働者の明示事項の追加による無期転換ルールの見直し、そして裁量労働制に関する新たなルールも施行されます。また、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務となっていた建設事業、自動車運転業務、医師についても4月1日から適用されます。

労働条件の明示

事項に新たにすべての労働者について「就業場所・業務の変更の範囲」が追加され、労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示することになっています。無期転換ルールの改正では、①有期契約労働者の雇用の安定に向け、無期転換申込権が発生する契約更新時における申込機会および転換後の労働条件、更新上限の有無などの書面明示の義務付け、②更新上限を定める場合等の理由の説明などが盛り込まれています。

裁量労働制については、専門業務型裁

量労働制（専門型）の本人同意の義務化や企画業務型裁量労働制（企画型）を含めて同意撤回の手続きが義務化されたほか、健康・福祉確保措置が指針で強化されています。

このほかに秋までに、フリーランスと発注事業者の間の「業務委託」に係る事業者間取引を規制する「フリーランス・事業者間取引適正化法」が施行される予定となっています。さらに取引適正化だけではなく、個人事業者等の過重労働、メンタルヘルスなどの

対策強化の法令改正に加えて、業種や職種を限定せず、保険料率0.3%で、フリーランス本人の全額負担による労災保険に「特別加入」できる制度も秋にスタートすることになっています。

一連の法令改正への対応は事業主にとって大きな課題となっています。すでに準備は進んでいると思いますが、早急の対応が求められています。

2024

2

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。一方、政府は65歳までの雇用確保措置に加えて、70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要になっています。長期就業が求められる中で、高齢者雇用の現状についてみていくことにします。

高齢者雇用に どう向き合うか

第2回 若手と高齢者による 「四世代同居」の働き方

製造工程を分解し、若手と協業体制 技能伝承など高齢者の強みを発揮

高齢者を多く雇用し、戦力化しているのが農業機械や建設機械の部品に使われる金属パイプの製造を手がける静岡県K社です。社員数約290人のうち60歳以上が約90人を占めています。高齢者を雇用するきっかけになったのは1990年代後半の深刻な人手不足のとき。地域に定年退職した元気な高齢者が多くいることに目をつけた当時の社長が折り込みチラシで求人したところ、大勢の高齢者が集まり、採用しました。

同業者からそんなに年寄りを集めてどうするんだ、と最初は笑われたそうですが、働く意志があり、真面目に仕事に取り組んでもらえれば高齢者も戦力になってくれることを発見したそうです。K社は元々大手の二輪、四輪メーカーの部品が売上げの6割を占めていました。生産拠点の海外移転によって安い輸入品との価格競争にさらされた結果、生き残るために大手がやりたがらないパイプ一本から注文に応じる「少量多品種、短納期型」にシフトし、技術力を磨いてきました。多品種少量生産では機械と人の力をうまくマッチングさせることが大切になりますが、工程には部品の組み付けや製品の梱包など高齢者でもできる仕事が豊富にあります。最新のNC旋盤やロボットの操作は若い社員が中心になります。製品が完成するまでにパイプ素材の加工・切断・曲げ・溶接・表面処理などさまざま

な工程があり、それぞれの工程内での段取り作業や、物の運搬などで多くの高齢者が働いています。

一番年齢が若い社員が高卒の18歳、上は90歳と、四世代が同居する形で働いています。高齢者を雇用することのメリットについて、K社の担当者は「祖父母が孫に接するように職場でも新人や若い人の面倒見がよく、やさしく教えながら育ててくれる。高齢者にとっても若い人と接することで楽しく働ける。先達の技能・経験を若い人に教え、やさしさや思いやりを持って接することでチームが一つにまとまり、働く喜びやモチベーションの向上につながる」と言います。

ただし、高齢になるほど健康状態に個人差も生じ、家庭などの事情でフルタイム勤務が難しくなることも想定されます。体力の低下や個々の事情に応じて職場の中で判断しながら臨機応変に対応しています。介護などの事情がある場合は、一定期間休む、あるいは短時間勤務に切り替えるなど、本人と話し合っ

て納得する形で決めています。突然の体調不良で出勤できない場合は、「総務や営業のスタッフも男女に限らず溶接など現場の経験があり、臨時的に交代で入ります」（担当者）。

高齢者雇用は制度や仕組みも大事ですが、作業の仕組みと高齢者の事情に応じた運用によって企業独自のやり方も可能です。

格差是正の就業規則の不利益変更は有効

本件は、医療機関が正規と非正規の格差是正を目的に手当等の新規定を創設したところ、正職員が合理性のない就業規則の不利益変更（労働契約法10条）により、住宅手当および扶養手当が減額されたとして、差額賃金などの支払いを求めて提訴し

た事件です。山口地裁は、旧支給規定と比較して、本件新規定に係る制度設計を選択する合理性・相当性が肯認されるとし、請求を棄却しました。

Y 法 人 事 件
山 口 地 方 裁 判 所
(令5・5・24判決)

不合理な格差是正の趣旨による 手当の変更は合理性・相当性あり

就業規則による労働条件の不利益変更に同意しない従業員に対しても、その就業規則による不利益変更が労契法10条に定める判断基準に照らし、従業員が被る不利益の程度、その変更の必要性および変更の相当性、さらに労働組合との協議などから総合的に判断されます。

一方、パートタイム・有期雇用労働法8条は正規・非正規の不合理な格差を禁止しています。これまで正規にしか支給されていなかった各種手当の非正規に対する不支給が不合理な格差とされる判例が最高裁等の判決で示されています。また、厚生労働省の「同一労働同一賃金のガイドライン」でも事業主による自主的な正規・非正規の格差是正を求めています。本件は、従来、扶養家族のいる正規職員に支給していた扶養手当を廃止し、職員であって子どもを有する者に支給される子ども手当および保育手当を新設し、また、持ち家のある者に対する住宅手当を廃止し、新たに賃貸物件に係る住宅補助手当を新設したケースです。

判決では、本件法人においてはパートタイム・有期雇用労働法の正規・非正規との不合

理な格差を是正する趣旨にしたがい、非正規職員への手当の拡充を行うに際し、正規職員と非正規職員との間に格差を設けることの合理的説明が可能か否かの検討を迫られる中で、女性の就労促進および若年層の確保という重要な課題を抱える長期的な経営の観点から、人件費の増加抑制にも配慮しつつ手当の組み替えを検討する高度の必要性があった、としています。

その上で（本件正職員の月額賃金あるいは年収の減額率は高くても数%程度にとどまることから）本件変更により正規職員らが被る不利益の程度を低く抑えるべく検討・実施され、また、その検討過程において、本件労働組合の意見が一部参考にされるなど、本件変更への理解を求めて一定の協議ないし交渉が行われたということができるとしています。そして手当支給目的との関係において、本件旧規定と比較して、本件新規定に係る制度設計を選択する合理性・相当性が肯認されるというべきであるとして、本件変更は合理的なものであると認めています。

就業規則による不利益変更にあたって、正規と非正規の格差是正の要素が、変更の必要性の判断基準の際に重要な位置を占めるという判断は、企業の実務の観点からも参考になります。

令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」(厚労省)

厚生労働省は2023年11月28日、令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査結果」を公表しました。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する1,901社。平均賃金

の引き上げ率は3.2%と、前年より1.3ポイント増加しています。同調査対象の8割の企業は労働組合のない企業ですが、賃上げが広く波及していることがわかりました。

労働組合の中央組織の連合は2023年の春闘の賃上げ率は前年比3.58%、額にして1万560円(最終集計)だったと発表しています。今回の厚労省の調査は労働組合のない約8割の企業も対象にしています(常用労働者100人以上、1,901社)。令和5年中における賃金の改定の実施状況(9月~12月予定を含む)によると、「1人あたりの平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業は89.1%(前年85.7%)でした。産業別では、「建設業」が99.7%、次いで「製造業」が97.4%と高くなっています。

1人あたりの平均賃金の引き上げ率は3.2%(前年1.9%)。前年より1.3ポイント増えています。現在の調査方法となった1999年以降で最も高くなりました。引き上げ額は9,437円(同5,553円)で、前年から3,903円増えています。企業規模別では常用労働者5,000人以上が4.0%(引き上げ額1万2,394円)、前年の2.0%から大きく上昇しています。100~299人の中小企業は2.9%(同7,420円)、前年の1.9%から1.0ポイント高くなっています。100~299人の企業の9割には労働組合がないとされていますが、人手不足等により賃上げせざるをえない企業が多かったと推測されます。

産業別では「鉱業、採石業、砂利採取業」が最も高く、賃上げ率は前年の2.5%から5.2%と倍以上に伸びています。続いて「情

報通信業」の4.5%(前年2.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」の4.4%(同1.7%)。最も低かったのは「医療、福祉」の1.7%(同2.8%)となっています。(図表1)

年次推移をみると、引き上げ率、引き上げ額ともに平成11年(1999年)以降、増加傾向で推移し、令和2年、3年で低下しましたが、令和4年で増加に転じ、令和5年は突出した伸びとなりました。(図表2)

賃上げは主に定期昇給(定昇)とベースアップ(ベア)で構成されますが、定昇制度がある企業の一般職の「ベアを行った・行う」企業の割合は49.5%(前年29.9%)、「ベアを行わなかった・行わない」は18.2%(同33.8%)でした。管理職については「ベアを行った・行う」企業の割合は43.4%(同24.6%)、「ベアを行わなかった・行わない」は21.0%(同35.6%)でした。

一般職・管理職ともにベアを実施した企業が前年より大幅に増えており、一般職のベア実施企業は100~299人が45.9%となっています。今年も昨年に続き、賃上げ機運が高まっており、23年の結果は賃上げの参考になると考えられます。

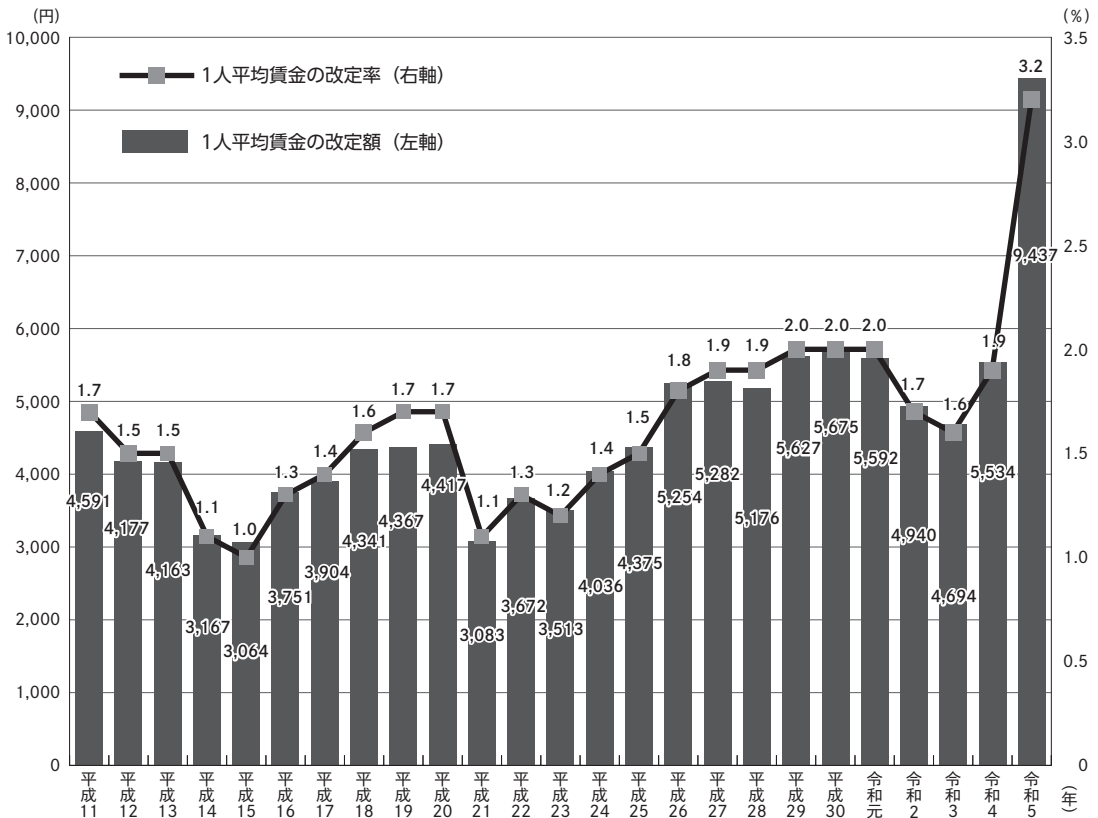
23年の賃上げ率3.2%
平均引き上げ額9,437円

データバンク

図表1 賃金改定区分・企業規模・産業別1人平均賃金の改定額及び改定率

賃金改定区分・企業規模・産業	1人平均賃金の改定額 (円)		1人平均賃金の改定率 (%)	
	令和5年	令和4年	令和5年	令和4年
計	9,437	5,534	3.2	1.9
うち引上げ	9,779	5,828	3.4	2.1
うち引下げ	△ 4,814	△ 4,022	△ 0.2	△ 2.4
5,000人以上	12,394	6,478	4.0	2.0
1,000～4,999人	9,676	5,393	3.1	1.8
300～999人	9,227	5,658	3.2	2.0
100～299人	7,420	4,738	2.9	1.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18,507	5,959	5.2	2.5
建設業	12,752	8,101	3.8	2.3
製造業	9,774	5,747	3.4	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	10,131	3,670	3.3	1.1
情報通信業	15,402	7,919	4.5	2.4
運輸業、郵便業	6,616	4,136	2.7	1.8
卸売業、小売業	8,763	5,148	3.1	1.9
金融業、保険業	10,637	5,341	3.2	1.5
不動産業、物品賃貸業	11,560	6,380	3.7	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	10,642	7,588	3.2	2.1
宿泊業、飲食サービス業	8,401	3,865	4.4	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	6,832	4,044	2.5	1.5
教育、学習支援業	7,682	5,543	2.7	1.9
医療、福祉	3,616	6,403	1.7	2.8
サービス業（他に分類されないもの）	6,343	4,286	2.2	1.8

図表2 1人平均賃金の改定額及び改定率の推移



パートタイマーの労働契約の更新を忘れた場合の対応について

労働基準法

Q 3か月ごとにパートタイマーの労働契約を更新しています、あるパートタイマーについて、契約期間終了後、1か月を過ぎてから更新手続きをするのを忘れていたのに気づきました。

対象のパートタイマーは以前と同じように勤務を続けており、賃金も以前と同じ金額を支払っています。

このような場合、どのように対応すればよいでしょうか。

更新前と同一の条件で雇用したものと推定

A 有期労働契約を締結するときは、労働契約の期間を書面で明示する必要があります（労働基準法15条）。併せて、使用者は労働契約を更新する場合の基準に関する事項も明示しなければならず、更新する場合がある旨を明示したときは、更新の判断基準を明示しなければならないとされています（労働基準法施行規則5条1項）。

また、有期労働契約を締結している労働者の雇止めの予告について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の1条に「使用者は…更新しないこととする場合は、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない

い」と規定しています。一方、使用者が契約期間満了時に、労働者に対して更新する旨の意思表示をしなかった場合、自動的に契約が更新されるものではありません。また、「期間満了時に契約更新はしない」と定めている場合を除き、自動的に雇止めになるわけでもありません。

その場合の取り扱いについては、民法629条1項に、「雇用の期間が満了した後、労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用したものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる」という規定があります。つまり、使用者が異議を述べなかった場合は、契約更新していなくても、契約を更新することについて黙示の承認を与えたとされ、更新前の雇用と同一の条件でさらに雇用したものと推定されることとなります。

したがって契約更新を忘れた場合は、従前の雇用と「同一の条件で」でさらに雇用したと扱われることとなります。この「同一の条件」には、もちろん賃金や労働時間等の労働条件が従前の雇用と同一であることを意味します。使用者はこれまでどおりの要件で雇用を続けることとなります。

有期契約労働者を多く抱えている企業では、契約更新を忘れないように、年に1度の基準日を設定し、統一的に管理しているところもあります。期間の途中で採用された有期契約労働者については、初回の労働契約を、入社日から最初に訪れる基準日の前日までの契約期間として締結し、以降は基準日が到来するごとに更新を続けていくという方式をとっています。

こうした管理をしておけば、更新手続きを忘れることはないでしょう。

男女の賃金差の公表の際の管理職は労基法上の管理監督者と同じか

女性活躍推進法

Q 人的資本情報の開示の動きにもない、男性の育休取得率や女性の管理職比率、また男女間の賃金差の公表が求められるようになりました。開示は厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」や有価証券報告書に記載するようになっていきます。男女の賃金差の公表に使う「管理職」の定義は、労働基準法上の「管理監督者」を意味しているのでしょうか。

「課長級」に相当する者

A 労基法上の管理監督者とは、事業の種類にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者をいいます（41条1項2号）。一般的には局長、部長、工場長等労働条件の

決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をさしますが、名称にとられないとしています（昭22・9・13発基17号）。

男女の賃金の差異について公表が義務づけられているのは、常時雇用する労働者が301人以上の事業主です（女性活躍推進法20条）。また、一般事業主行動計画の策定、届出義務がある事業主（常時雇用する労働者が101人以上）は、自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析が必要であり、管理職に占める女性労働者の割合は把握すべき事項になっています。そして女性活躍推進法の管理職（管理的地位にある労働者）は、「課長級」および課長級より上位の役職にある労働者の合計をいいます。

課長級とは、組織が2つの係以上から成るか、構成員が10人以上の長としています（平27・10・28雇児発1028第5号、令4・7・8雇均発0708第1号）。呼称、構成員の数等に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者も含むという解釈も示されています（令2・2・7雇均発0207第1号、厚労省「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について」）。

つまり、職務や責任の実態に即して、呼称に関係なく事業主が判断して差し支えないという判断を示しています。

社労用語

じてん



▷ 無期転換ルール ◁

有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者の申し込みにより、期

間の定めのない労働契約に転換される制度です。労働者が有期労働契約の期間が満了する日までの間に、この権利を行使したとき（無期労働契約の申し込みをしたとき）は、使用者は、その申し込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が終了する翌日から

無期労働契約が成立します。

また、2024年4月1日から、使用者は無期転換申込権が発生するタイミングごとに、当該有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間に、無期転換を申し込むことができる旨を書面により明示する必要があります。

「技能実習」を廃止、「育成就労制度」創設

—政府の「有識者会議報告書」

外国人技能実習制度と特定技能制度の見直しを検討していた政府の「有識者会議」は昨年11月30日、小泉龍司法務大臣に最終報告書を提出しました。報告書によると、現行の技能実習制度を発展的に解消し、新たに人材確保と人材育成を目的とする「育成就労」制度の創設を提言しています。新制度での受入れ分野は特定技能の分野に合わせ、3年間の就労を通じて特定技能1号の水準に人材を育成するとしています。

現行の技能実習制度については、人材育成等の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分ではない場合があり、人権侵害や法違反の背景・原因となっていることを踏まえ、「国際的にも理解が得られ、日本が外国人材に選ばれる国になる」としています。そのため、他社への転籍を認めるほか、技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携強化や、監理団体の許可要

件等の厳格化を打ち出しています。

技能実習において「やむを得ない場合」を除いて認めていなかった転職については一定の要件で本人の意向による転職が可能となります。具体的には、①同一企業でも就労期間が1年超、②技能検定基礎級と日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格、③転職先企業で就労中の外国人のうち転職者数が一定割合以下にするとともに、転籍は同一の業務区分に限る——という要件を求めています。

ただし、「当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討」することも盛り込まれております。また、自民党は転籍できる就労期間の要件を「2年」とすることができる経過措置を提言しています。

経過措置を設けることは有識者会議の委員からも反対意見を出されました。国会での法案審議が注目されます。

価格交渉実施率14.4%、価格転嫁率は45.7%

—中小企業庁

中小企業庁は、2024年9月の「価格交渉促進月間」に合わせ、受注者側の中小企業30万社を対象に実施したフォローアップ調査の結果を取りまとめました（速報版）。主な取引先となる発注者側の企業最大3社との価格交渉の状況を聞いたところ、発注企業延べ4万2924社のうち、直近6ヶ月で発注者側からの申入れによって価格交渉が行われた14.4%で、3月時点の7.7%から倍増しました。

直近6ヶ月の全体のコスト上昇分のうち、コスト全体の転嫁率は平均で45.7%でした。転嫁できた割合は10割が17.0%、7～9割が16.9%、4～6割が9.6%、1～3割が

19.7%でした。コスト要素別では原材料費の転嫁率は45.4%、エネルギー費は33.6%、労務費は36.7%となっています。

転嫁率が低い労務費については、内閣官房の新しい資本主義実現本部事務局と公正取引委員会が2023年11月29日に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表しています。労務費の転嫁に係る価格交渉について事業者の発注者・受注者の双方がとるべき行動を12の行動指針としてとりまとめています。行動指針に基づいた当局の指導も今後強化されることになっています。