

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

厚生労働省の労働政策審議会で子育て支援策が相次いで打ち出されました。1月10日の雇用保険部会の報告では両親ともに育児休業取得を促進するために、2025年度から子の出生後一定期間内に両親がともに一定期間以上の育休を取得した場合に、産後パパ育休期間と同じ28日間を限度に休業開始前賃金の80%相当額を支給することとしています。

具体的には男性は出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に14日以上の子育て休業を取得する場合に、28日間を限度に休業開始前賃金の13%相当額を「出生後休業支援給付金」(仮称)として給付し、既存の子育て休業給付(給付率67%)と併せて80%相当額の給付となります。

また、子育て休業給付とは別に、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の新たな給付として、2025年度から「子育て時短就業給付」(仮称)が創設されます。給付率は時短勤務中の各月に支払われた賃金額の10%とし、その上で給付額と賃金額の合計が時短勤務開始前の

賃金を超えないよう、一定の賃金額を超えた場合には給付率を減額させることになっています。

昨年12月26日の雇用環境・均等分科会の報告では、子が3歳以降小学校就学前の時期における新たな支援策として「柔軟な働き方を実現するための措置」を事業主の義務とするよう提言しています。具体的には子が3歳～小学校就学前の時期について、

①始業時刻などの変更、②月10日以上テレワーク等、③短時間勤務制度、④保育施設運営等、⑤新たな休暇の付与(年10日)——の5項目を提示。このうちの2項目以上を事業主が選択して整備し、労働者が1項目を選んで利用できるようにします。

また、子が3歳になるまでの適切な時期に、制度の説明と利用意向を確認するための面談の実施も義務づけられます。人手不足下の中で人材の確保と定着を促すためにも環境整備に取り組む必要があるでしょう。

2024

3

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です。近年は定年年齢を引き上げる企業が徐々に増えつつあります。今回は定年年齢を60歳から65歳に引き上げた大手セラミックスメーカーの高齢者の活用事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第3回 「65歳定年」で 従業員の働く意欲が向上

60歳前の100%賃金を保障 柔軟な働き方が選択可能に

厚生労働省が昨年12月22日に公表した2023年「高齢者雇用状況等報告」によると、65歳までの雇用確保措置の内訳は、定年制の廃止が3.9%、定年の引上げが26.9%、継続雇用制度の導入が69.2%。定年の引上げが前年比1.4ポイント増と、年々徐々に増えています。

大手セラミックスメーカーは65歳までの再雇用制度を長く続けてきましたが、再雇用を選択する人が8割超に増加。また、60歳から企業年金を受け取る人が多く、再雇用で給与が半減し、年金を受け取りながら働く人の中には「もう現役じゃないから忙しく働く必要もないし、難しい仕事は若い者に任せようと、肩の荷を下ろした気分になる人が増えてしまう」（同社人事担当者）傾向にありました。そのため労働力の確保はもちろん、培った経験・知識・人脈、職人技の技術を含めて活躍してほしいという思いがあり、定年を65歳に引き上げることにしました。

当然、処遇の改善も必要になり、非管理職については下げることなく60歳以降の賃金も60歳以前と同じ100%支給としました。人件費が今まで以上に増えることになりましたが、①給与は下げないが、50歳以降の昇給配分を抑制、②企業年金の一部を減額、③定年が5年延びることで企業年金資産がその分少なくてすむというメリットも活用——という3つの措置を講じています。一方、管理職層につ

いては60歳まで2年間、半期ごとの計4回の人事評価を基準に処遇を決定。評価が低い人でも60歳以前の給与の70%、高い人は100%となり、平均で85%になるように設計しています。

60歳以降の働き方については、自身の健康や家族の介護などの事情でフルタイム勤務が難しい場合も想定されます。そのため短時間勤務や週3日勤務といった柔軟な勤務制度も導入。実際に家庭の事情で1日6時間の短時間勤務や月・水・金の勤務の人もいます。60歳以降の具体的な仕事や役割は58歳から2年間の間に本人と上司の話し合いで決まります。希望する仕事の難易度が高ければ、学習を促し、準備するようにアドバイスします。実際には自部署のアドバイザリー、技術部門の部長であれば技術顧問であるとか、営業職であれば担当者として顧客相手の最前線で活躍している人もいます。65歳定年制度導入後の社員の反応は概ね好評だそうです。

同社の人事担当者は「体力がない会社もあれば、人員構成上高齢者が多く、若い新人が採れないという会社もあるだろう。しかし、働く人たちに魅力的な制度と感じてもらい、がんばって働きたいという気にさせることが制度設計の最大のポイント。体力的に厳しくてもそれなりに工夫する余地はある」と言います。

育休取得後の人事異動は不利益取り扱い

本件は、元チームリーダーの女性従業員が育休取得後に復職したところ、職務等級は維持されたものの、部下のいないマネージャーに配置され、男女雇用機会均等法および育児介護休業法等の違反だとして、損害賠償を求めて提訴した事案です。東京高

裁は均等法および育介法が禁止する「不利益な取り扱い」に当たるとし、違法との判断を下しました。

A 社 事 件
東 京 高 等 裁 判 所
(令5・4・27判決)

経済的不利益は生じなくても 本人のキャリア形成の障害は違法

産前産後休業および育児休業後に復職する女性労働者に対する処遇が降格などに当たる場合は、男女雇用機会均等法9条3項または育児介護休業法10条違反とされていますが、育休前の給与が保障される職務等級が維持された場合にどのように判断されるのかは必ずしも明確ではありませんでした。

本件は、クレジットカードを発行するA社で個人営業部の部長であるチームリーダーとして37人の部下を抱えるチームを率いていた女性従業員（本件従業員）が、育休取得後に復職したところ、職務等級は維持されたが、部下のいないアカウントマネージャーに配置され、その後も同様のポジションに据え置かれるなどの人事措置を受けました。本件従業員はこの人事措置が均等法9条3項または育介法10条、本件会社の就業規則等または公序良俗（民法90条）に違反し、人事権の濫用であって違法・無効であると主張し、不法行為、また雇用契約上の債務不履行に基づき、損害賠償の支払いを求めました。

これに対し東京高裁は「経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において労働者に不利益をもたらす処遇

は、均等法および育介法の禁止する取り扱いに当たる」という判断を示し、「基本給や手当等の経済的な不利益を伴わない配置の変更でも、業務内容の質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものは、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる」としています。

ただし、当該労働者が自由な意思に基づいて人事措置を承諾したと認められる場合、またはその業務上の必要性の内容や程度のおよび有利また不利な影響の内容に照らして、均等法や育介法の趣旨・目的に実質的に反しない特段の事情がある場合、同各規定の禁止する取り扱いに当たらないとしています。その上で「本件措置は、本件従業員の妊娠、出産、育児休業等を理由とするものであり、本件従業員が自由な意思に基づいて承諾したのではなく、業務上の必要性が高くなかったため、均等法または育介法の禁止する措置に当たる」としています。

本件従業員が復職後に就いたアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると「業務の内容の質が著しく低下し、妊娠前まで実績を積み重ねてきた本件従業員のキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった」と述べています。

勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート

公益財団法人連合総合開発研究所は2023年12月、「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(第46回勤労者短観)を公表しました。2023年は30年ぶりとなる賃上

げになりましたが、男女とも1年前に比べて物価が「かなり上がった」とする割合は5割を超え、賃金の増加幅が物価上昇より大きいとの回答は7%にとどまっています。

本調査は首都圏と関西圏の勤労者を対象に2023年10月31日に実施した調査です。調査結果によると、1年前と比べた勤労者の物価D.I.はプラス67.6と、前回調査(2023年4月)の68.1と同水準となっています。1年後の物価見通しについてもプラス55.0と、引き続き物価が上昇していくとの認識が強くなっています。1年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が「かなり上がった」とする割合は、男性が50.2%(前回調査50.6%)、女性が61.7%(同64.3%)。女性の割合が高くなっています。

1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差についても聞いています。「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい」、つまり賃金上昇が物価上昇を上回っている人の割合は6.9%。前回2023年4月調査(5.9%)からわずか1ポイントの上昇にとどまっています。賃金上昇が物価上昇と同程度の人が16.8%、賃金上昇が物価上昇を下回っている人が58.7%となっています(図表1)。

これは厚労省の毎月勤労統計調査の物価を加味した実質賃金(11月)が20ヶ月マイナスであることを考えても当然の結果だと思われます。ところが世代別にみると大きな違いがあります。20代は賃金の上昇が物価上昇を上回っている人の割合は10.9%、賃金と物価の上昇幅が同程度の人が22.1%となっています。少なくとも物価に

見合う賃金を受け取った人は33%もいます。それに対して40代は物価を上回る賃金をもらった人は6.0%、同程度の人が15.9%。計21.9%にとどまります。50代は物価を上回った人はわずかに2.8%、同程度が12.6%。計15.4%にすぎません。そして40代の61.7%、

50代の69.7%が、物価を下回る賃金しかもらえなかったと回答しています。このことから賃上げ原資の配分が若年層に厚く、中高年層に薄いことが推測できます。

また本調査では全国の地域別調査も実施しています。全国合計では賃金上昇が物価上昇を上回っている人の割合は6.6%、賃金上昇が物価上昇を下回っている人の割合が60.4%となっています。全国の9ブロック別にみると、九州は賃金上昇が物価上昇を下回っている人の割合が64.2%と比較的高く、全体より3.8ポイント上回っています(図表2)。

一方、賃金上昇が物価上昇を上回っている人の割合は北関東が8.2%と最も多く、続いて東北、関西圏の7.9%となっています。

逆に少ないのは北海道の4.9%、中国の5.2%となっています。今年は昨年に比べて物価が低下するとされていますが、今年の賃上げでは「物価を上回る賃金」を達成できるのか注目されます。

賃金
が物価
を上回
った人
は6・
9%
物価
を下回
る人は
全国で
60・
4%

データバンク

図表1 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇の差（就業形態・年代・労組の有無別）

合計	2023年10月 (n=2,000)	6.9%	16.8%	58.7%	17.7%
	2023年4月 (n=2,000)	5.9%	15.2%	61.2%	17.8%
就業形態	正社員 (n=1,364)	7.8%	18.5%	58.6%	15.1%
	非正社員 (n=636)	4.9%	13.1%	58.8%	23.3%
年代	20代 (n=403)	10.9%	22.1%	44.7%	22.3%
	30代 (n=434)	9.7%	18.7%	52.8%	18.9%
	40代 (n=517)	6.0%	15.9%	61.7%	16.4%
	50代 (n=493)	2.8%	12.6%	69.4%	15.2%
	60代前半 (n=153)	4.6%	13.7%	67.3%	16.4%
労組の有無	労組あり (n=777)	9.3%	18.1%	59.1%	13.5%
	労組なし (n=803)	5.2%	17.9%	63.5%	13.3%

- 賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅 > 物価上昇幅）
- 賃金収入の変動幅は、物価上昇とほぼ同程度（賃金の増加幅 ≈ 物価上昇幅）
- 賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅 < 物価上昇幅）
- わからない

図表2 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇の差（居住地9ブロック）

合計 (n=4,190)	6.6%	15.8%	60.4%	17.2%
北海道 (n=163)	4.9%	14.7%	60.7%	19.6%
東北 (n=267)	7.9%	18.4%	61.0%	12.7%
北関東 (n=219)	8.2%	16.0%	59.4%	16.4%
首都圏 (n=1,338)	6.4%	17.3%	58.9%	17.3%
中部 (n=763)	6.0%	13.5%	63.3%	17.2%
関西圏 (n=662)	7.9%	15.6%	58.2%	18.4%
中国 (n=230)	5.2%	15.2%	61.7%	17.8%
四国 (n=109)	6.4%	15.6%	55.0%	22.9%
九州 (n=439)	6.2%	14.4%	64.2%	15.3%

- 賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅 > 物価上昇幅）
- 賃金収入の変動幅は、物価上昇とほぼ同程度（賃金の増加幅 ≈ 物価上昇幅）
- 賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅 < 物価上昇幅）
- わからない

前職での時間外労働は、 上限規制の適用を受け るか

労働基準法

Q 途中で新しく従業員を雇用することになりました。前職では多忙だったらしく、月の時間外・休日労働が80時間近くに達することもあったと聞いています。当社はそれほど残業時間は多くはないのですが、季節によって忙しい時期もあり、残業時間が増えることも予想されます。労働時間の上限規制において、前の会社の労働時間を加味する必要はあるのでしょうか。

実労働時間をみて 複数月80時間以下に

A 時間外・休日労働の36協定では、時間外・休日労働をさせることのできる限度時間を設定しますが、原則、月45時間、年間360時間までとなっています（労基法36条4項）。この限度時間を超える時間外労働時間を設定するには特別条項を設ける必要があります（同条5項）。

その場合は月45時間を超えられるのは年6カ月です。単月100時間未満（休日労働含む）、2～6カ月の各月平均80時間以下（休日労働含む）、年720時間以内（休日労働含まず）とする必要があります。これは枠であり、時間外・休日労働の実労働時間についても、単月100時間未満、2～6カ月の平均80時間以

内（両方とも休日労働含む）としなければなりません。

さて、労働時間は、労基法38条1項により、事業場が異なる場合でも通算されますし、もちろん事業主が異なる場合も同じです。但し副業・兼業では、労基法36条4、5項の限度時間については、個々の事業場で定めた時間数は通算しません（令4・7・8「副業・兼業ガイドライン」）。また、ある事業場における労働者の実労働時間が当該事業場の限度時間の範囲内か否かについても、事業場ごとに判断されます。

一方、同条6項の労働者自身の実労働時間については、通算して考え、時間外・休日労働を単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする必要があります。労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を雇用する使用者を規制するものであるためとしています。

この実労働時間の規制について、ご質問の転職の場合はどうなるでしょうか。これも副業・兼業などと同様に規制を受けることになります。平成31年4月の「改正労働基準法に関するQ&A」によると、適用を前提に、その把握方法に関して「転職の場合についても自社以外の事業場における労働時間の実績は、労働者からの自己申告により把握することが考えられます」との回答を掲載しています。そのため少なくとも半年間は前職の実労働時間の影響を受け、複数月平均80時間以下に抵触しないように労働時間管理を行う必要があるでしょう。

なお、特別条項における年6カ月に関しては、転職前の労働時間を通算しないといえます。ここは労基法36条5項に含まれ、枠の設定に関するものだからです。同一企業内で転職した場合も同様の考え方をとります。

パートから正社員登用する場合、同じ部署以外に募集告知をしてもよいか

パート・有期雇用労働法

Q 正社員が退職することになり、現在、パート・アルバイトからの正社員登用を検討しています。正社員に登用する場合に、最初は正社員がいた部署のパートらの意思を確認する必要があるのでしょうか。あるいは社外からの募集と併せて、その部署以外の社内のパートに対しても募集内容を周知することもよいのでしょうか。

周知」(1号)を求めています。措置は選択的に講じるものとなっているので、他の措置を講じていれば、通常の労働者の求人情報などの周知が必須というわけではありません。

後者の募集事項の周知については、条文上求められているのは、通常の労働者の募集を行う事業所において雇用するパートらへの周知です。自社のホームページに求人情報を掲載していても、ここで周知したといえるかは、職場環境において募集内容を確認できるかどうかポイントになります。通常目にする事ができる場所に設置している掲示板への掲示などが必要になる場合もあり得ます(パートタイム・有期雇用労働法のあらまし)。

前者の通常の労働者の配置を新たに行う場合における申出機会の付与は、必ず最初に同じ部署のパートらに対して希望を申し出る機会を与えなければならないとは規定していません。条文上は事業所単位となっていて、正社員と同じ部署以外のパートらに対しても申出機会を付与する措置を講じる必要があるでしょう。

また、事業所より広く社内公募によって行う形も可能です。通達(平31・1・30雇均発0130第1号)では、企業外に募集を出す前に、企業内のパートらに優先的な応募機会を与えるものが該当するとしています。通常の労働者への転換措置は法14条により、雇入れ(更新)時に説明が必要な事項です。あらかじめ周知することも必要です。

自部署以外の「社内公募」も可能

A パートタイム・有期雇用労働法は、通常の労働者への転換を推進するため、パートらに対して「配置の機会の申出機会を付与」(法13条2号)すること、「募集事項の

社労用語

じてん



▷ 平均賃金 ◁

平均賃金とは、労働基準法等で定められている手当や補償等を算定するときに基準と

なる賃金のことをいいます。これらの手当や補償等は労働者の生活を保障するためのものであることから、算定の基準となる平均賃金は、労働者の通常の生活資金をありのままに算定することが基本原理となっています。

平均賃金が用いられるのは、

①労働者を解雇する場合の解雇予告手当(法20条)、②休業手当(法26条)、③年次有給休暇の日に支払われる賃金(法39条)、④労働者が業務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または死亡した場合の災害補償等(法76条、77条、79～82条)——などがあります。

雇用保険制度を週10時間以上労働者に適用

—自己都合離職者の給付制限期間を1カ月に短縮

厚生労働省は1月10日、労政審の職業安定分科会雇用保険部会の報告を公表しました。雇用保険制度の適用拡大については、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としているところ、10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028年（令和10）年度中に施行することとしています。

新たに適用拡大により被保険者となる人は、現行の被保険者と同様に、失業等給付（基本手当等、教育訓練給付等）、育児休業給付、雇用保険二事業の対象とすることとし、給付水準も同じ考え方にに基づき設定します。

また、自己都合離職者の給付制限期間（給付開始までの待期期間）については、2020年10月からその期間を3カ月から2カ月に短縮しています。

今回、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行えるようにするため、現行の2カ

月を2025年度からさらに1カ月に短縮することになりました。その際、給付を目的とした早期退職行動を誘発しないよう、現行5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には、給付制限期間を3カ月とする取り扱いが維持されます。

そのほか、労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険制度に教育訓練給付金が設けられています。2024年度中に自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、教育訓練給付金の対象訓練の内容に応じて拡充することとしています。

具体的には「専門実践教育訓練給付金」については、受講前後を比べ賃金が一定（5%）以上上昇した場合には、受講費用の10%（年間上限8万円）を追加することとします。このため、「教育訓練給付金」の給付率を最大で受講費用の80%に引き上げることにしています。

労災保険料率を全産業平均で引下げ

—厚生労働省

厚生労働省は2024年4月以降の労災保険料率を定める労働保険徴収法施行規則の改正案を労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を得ました。

その結果、食料品製造など17業種で料率の引き下げを行い、全業種平均の労災保険料率は、現行の1,000分の4.5から、1000分の4.4に引下げられることとなります。

引き上げられるのは、パルプまたは紙製造業、電気機械器具製造業、ビルメンテナンス業の3業種で、引き上げ幅はいずれも1,000分の0.5となります。

労災保険料の算定基礎になる労災保険料率

が改定されるのは平成30年4月以来6年ぶりとなります。原則として3年ごとに改定してきましたが、前回の令和3年度はコロナ禍もあり、見送っていました。

平成10年度以降の平均労災保険料率の推移は、10年度が1,000分の9.4、18年度が1,000分の7.0、27年度が1,000分の4.7、30年度が1000分の4.5となっており、改定の度に引き下げられてきました。

今回の改定では全54業種のうち、17業種が引下げ、3業種が引き上げとなったことで、年間116億円の保険料負担が軽減される見込みとなります。