

まもなく改正！雇用保険、社会保険の適用拡大と育児介護休業法

現国会には雇用保険法等の改正、育児介護休業法等の改正が上程されています。すでに決まっている社会保険の適用拡大とあわせて、影響が大きい改正なので確認、チェックが必要です。

Ⅰ「週10時間以上」に雇用保険適用対象が拡大…雇用保険法等の改正案

- (1) 雇用保険の被保険者の要件を、従来の週所定労働時間「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（令和10年10月1日施行）。
- (2) その他
 - 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業訓練等を自ら受けた場合には、給付制限せず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（令和7年4月1日施行。なお、自己都合退職者の給付制限期間は原則2カ月としていたが、1カ月に短縮される）。
 - 教育訓練給付金の給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げ〔令和6年10月1日施行〕。
 - 教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設（令和7年10月1日施行）。

Ⅳ「週20時間以上」の社会保険加入対象となる義務的適用が、51人以上の企業に拡大

- （令和6年10月1日以降。いままでは101人以上の企業が適用対象だった）
- 新たに適用対象となる従業員は、パート・アルバイトの方のうち、以下の要件全てに該当する人です
 - ①週の所定労働時間が「20時間以上30時間未満」（フルタイム従業員の週所定労働時間の2分1以上の時間勤務する人）
 - ②所定内賃金が月額8.8万円以上（賞与、割増賃金、通勤手当等は含みません）
 - ③2カ月を超える雇用の見込みがある（学生ではない）
- 「51人以上」とは、従来の基準（フルタイム従業員＋フルタイムの4分3以上の従業員）で社会保険加入対象となっていた従業員の人数です
- 「50人以下の規模の企業」については、労使合意に基づいて、「週20時間以上」の従業員を任意に適用対象とすることができます

Ⅳ 育児介護休業法等の改正事項

- (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
 - ①3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
 - 「柔軟な働き方を実現するための措置」とは、始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置。このうち事業主が2つを選択。
 - ②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、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
 - ③子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
 - ④3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
 - ⑤妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。
- (2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化（略）
- (3) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
 - ①労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
 - ②労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
 - ③介護休暇について、勤続6月未満の労働者が労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
 - ④家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

年金相談の現場から

失業により国民年金保険料が全額免除。 将来の年金額を増やすためどうしたらいい？

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

30代のシングルマザーです（保育園児2人の子）。この間、事情により退職し、現在、雇用保険から失業給付をもらっています。失業期間中は国民年金保険料が免除になると聞いたので区役所に行き申請しました。将来のことを考えると、年金額をなるべく多くもらわないかと思い、今後どうしたらいいのかアドバイスを下さい。

Answer

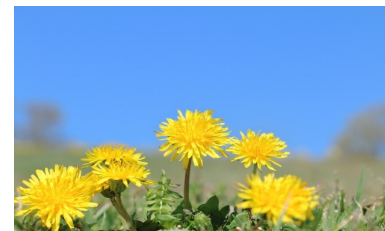
【免除期間は10年遡って 追納することができる】

失業や災害に遭ったときなど国民年金保険料の納付が困難な事情があるときは、7月から翌年6月までの期間につき保険料の申請免除（全額免除）の対象となります。免除期間は、将来の老齢年金との関係では受給資格期間と扱われ、また年金額も全額免除期間であっても2分1は反映されます。

2分の1の反映といっても老齢基礎年金の満額（令和6年度価格で年816,000円）にはならないわけですから、満額もらうためには、もし金銭的に余裕があった場合には免除期間につき追納する（遡って支払う）ことができます。追納できる期間は10年間ですが、国民年金保険料は月額17,000円と高いですから、追納もなかなか大変です。

【60歳以降任意加入することができる】

追納できなかった場合でも、老齢基礎年金額を満額に近づけるため、60歳以降65歳までの期間、任意に国民年金に加入することができます。加入できる期間は老齢基礎年金が満額に達するまでの間です。

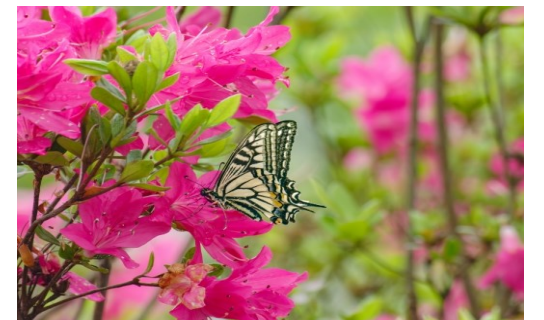


【より根本的には厚生年金に加入し、 長く働くこと】

以上の対策はあくまでも老齢基礎年金を満額に近づけるための対策です。しかし、満額になったとしても老齢基礎年金は816,000円（月額68,000円）が上限です。一方、老齢厚生年金額には上限がありませんから、厚生年金保険に加入した期間といくらの給与・賞与（総報酬）をもらうかによって額が決まります。さらに加入できる期間も上限がありません。

年金をもらい始める65歳を過ぎてからも、厚生年金保険には加入し続けることができますし、その分が年金額にも反映します。仮に、将来老齢厚生年金額が月額10万を超えると、老齢基礎年金額を加えた額が月額の年金額として16万円以上をもらえることになり、最低限の生活はできると思います。

以上の選択肢があることを踏まえて、将来設計を考えてみてください。





温かい世界へ

今朝、娘を小学校に送って帰ってくると、道路の向こうで嘔吐している子どもが目に入った。小学校5年生ぐらいの男の子がランドセルを背負いながら歩道に座り込み、何度も嘔吐していた。時間は朝の8時半頃で、駅や仕事に向かう大人たちが多くいたが、その男の子を見て立ち止まる人はいなかった。

道路を渡り、その男の子に近寄ると彼は泣いていた。「大丈夫？」と声をかけると、彼はうずくまったままで答えなかった。少しするとランドセルから携帯を取り出し、親に電話をかけた。ヒクヒクと声を詰まらせながら、道路で吐いたことを親に伝えていた。私は「おじさんが片づけておくから大丈夫だよ」と言い、彼は「ありがとうございます」と言って帰っていった。

娘はこの4月に小学校に入学した。登校初日、娘が緊張しているのがわかり、新しい環境に馴染めるかどうか親も心配だった。登校中も言葉数は少なく、背中から寂しさが伝わってきた。そして校門での別れ際、まるで今生の別れかと思うほど大泣きする姿が4月の終わりまで続いたのだ。

登校する子どもたちを見ていると、友達と会話したりふざけながら登校する子もいれば、一人で登校する子もい

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



る。一人で登校する子の多くはうつむき加減で歩き、周りを見ず、むしろ外の世界を避けるかのように下を見ているように感じる。その姿がとても孤独に見えて切なかった。

それは大人も同じで、大人も下を見ながら歩いている。外の世界を見ず、スマホの中の世界に生きている。我が家は駅と小学校を繋ぐ一本道の中間ぐらいにあるが、毎日うつむいた大人と子どもがすれ違って行く。

娘が入学してこの光景に気づいた時、とても怖かった。登校中の娘に何かあっても助けてくれる人がいないかもしれないという不安が胸に広がった。

インターネットやスマートフォンのおかげで、私たちの世界はかつてないほど広がり、どこにいても世界中の人と繋がれるようになった。しかし、その一方で目の前にある世界は閉ざされ、孤独を感じる人も増えている。

子どもも大人も、下を向き、スマホの中に没頭する姿が日常の光景となってしまった。私たちの生活が便利になる一方で、直接の交流や温かい人間関係が希薄になりがちである。スマホを閉じ、目の前の世界に飛び込んではどうだろうか。それはまた新しい世界かもしれない。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Agua de Beber おいしい水

この半年くらい毎週末は飲料水を買うことが習慣になっています。2リットル入りのペットボトルを6本、500ミリリットル入りのペットボトルを35本買っています。多摩地域の水道水に国の基準値を超えるPFASが混入しているという報道がなされてからです。人体への影響は発がん性があるとされ、人体に入ると腎臓に蓄積される恐れがあるからです。

子どもころ静岡の田舎では、水道が普及しておらず、各家庭で井戸の水をポンプでくみ上げていました。夏は冷たく、冬は温かい水でした。高度経済成長期に新幹線の建設、続いて東名高速道路工事、国道のバイパス工事と近くの山にトンネルが相次いで開通しました。山から湧き出していた水が枯渇し、民家の井戸水は飲用不適とされました。

外国では、ペットボトルに入ったミネラルウォーターを買って飲むらしいと聞いて驚いていた若い頃が懐かしいです。おいしい水は買って飲めということですね。さて、ボサノバの名曲「おいしい水」ですが、アントニオ・カルロス・ジョビンが作曲し1963年に発表しました。ブラジルですから、ポルトガル語です。直訳すると飲み水という事らしいですが、それじゃあ売れないと考えたのか「おいしい水」という曲名になっています。作詞はヴィニシウス・デ・モライスです。

愛は欲しいけど、少し怖い
それで私の心を救いたい

でも、愛は秘密だってこと
恐れは心を痛める

水よ、おいしい水、カマラ
水よ、おいしい水、カマラ

正しいことなんかしたことがない
許しの学校に入ったの
私の家は空きっぱなしよ
心の扉はすべて開けたわ
水よ、おいしい水、カマラ
水よ、おいしい水、カマラ

なんと意味不明の歌詞ですね。そこで吞兵衛爺さんは考えた。おいしい水は酒の事じゃないかってね。「酒だ、酒だ、酒持ってこい」とか「ビールで乾杯！」的な意味じゃないかな。愛を告白したいけど、ちょっと怖い。秘密にしておきたいけど、それじゃ心が痛む。少し飲ませて頂戴。なんか演歌調だな。ブラジルだから、思い切り明るく歌っていますけどね。

鹿児島島のラーメン屋さんで、ラーメンが出てくる前にテーブルに置いてある水差しの水をコップに注いで飲んだ。喉が渴いていたせいか、世界一おいしい水だと感じました。ただの水道水ですよ。もう、すっかり東京の水に毒されてしまったことを悟りました。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

気を付けたいハラスメント認定と出勤停止措置

Question

「上司から注意されるとき言葉づかいに嫌みがある」「いつも監視されているようだ」など悩んでいる従業員から相談があり、メンタル不調になりかけているようです。その上司に対してハラスメントとして出勤停止措置などを取ることは可能でしょうか。

Answer

【ハラスメントは法に基づき認定しなければなりません】

ハラスメントの相談が最近増えていますが、その中には必ずしもハラスメントとは言えない相談が多々あります。ハラスメントに該当するかどうかを正確に確認しないでハラスメントとして対応すると権利濫用として「加害者」とされた者から反撃される場合もありますので注意が必要です。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいっています。

②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは、社会通念に照らして、業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものをいうとされていますが、具体的には業務上明らかに必要でない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数・行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動などを指すとされています。

ご相談の例では、指導する際の丁寧さや言葉遣いなどに問題はあるようで、少なくとも人間関係上の問題があるようですが、必ずしもハラスメントと断定はできないと思われます。

【出勤停止措置の妥当性】

一般に出勤停止は処分の一環として行われます。多くの就業規則では、「訓戒→減給→降格→出勤停止→諭旨解雇→懲戒解雇」などの順番（必ずしもこの通りでない場合もあります）で処分がなされ、出勤停止は解雇の手前の処分と位置付けられています。

ハラスメントとして認定し、かつ、それが処分されるべき案件であった場合に限り出勤停止処分が妥当であり得るのであり、安易にこの措置を取るのは避けるべき案件です。

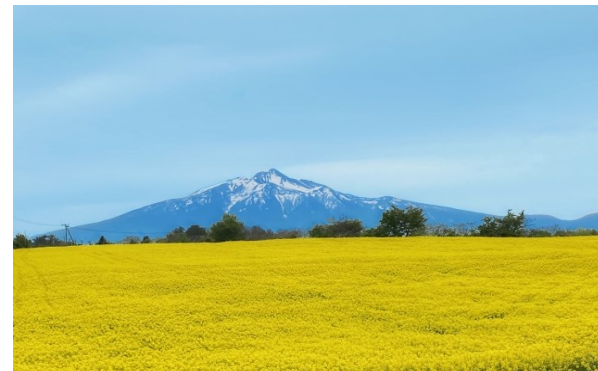
【自宅待機という措置なら可能】

出勤停止という処分とは違い、自宅待機という措置を取ることは可能です。自宅待機は処分ではなく業務命令として行うものですから、緊急に必要性がある場合に取得可能な措置です。ご相談のケースでいうと、緊急に分離しなければ相談者が病気になってしまう可能性があるため、長期的措置の手前の段階としてとりあえず上司に自宅待機してもらうということでしょう。

それほど緊急性とこの措置が妥当かということも検討しなければなりません。よくある例では、経理上の不正等が疑われる場合に、その証拠を確定するために担当者を自宅待機とする緊急措置を取るなどです。

【自宅待機と給与支給】

原則として自宅待機中の給与は支給しなければなりません。裁判例（日通名古屋製鉄作業事件、名古屋地裁平成7.7.22）では、賃金を支払わないで自宅待機を命じ得るには、①当該従業員を就労させると不正行為の再発や証拠隠滅のおそれがあるなど緊急かつ合理的な理由がある。②自宅謹慎や自宅待機を実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠がある。のいずれかを要件としています。



失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑦

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第97回：企画業務型裁量労働制（企画裁量制）の改正①

令和6年4月から企画裁量制にかかる労基則・告示が改正されました。そこで、今回から数回に分けて、企画裁量制について解説します。

1. 企画裁量制の概要

企画裁量制とは、①事業の運営に関する事項についての②企画、立案、調査および分析の業務であって、③業務の性質上、これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、④業務遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務等について「労使委員会」で決議し、監督署に決議の届出を行ったうえで、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度¹⁾です。このように、企画裁量制を導入するにあたっては、まず「労使委員会」を設置しなければなりません。そして、委員の5分の4以上の多数により、必要な事項を決議する必要があります。

2. 労使委員会の設置

労使委員会は、労働条件に関する事項を調査審議等することを目的として設置されるもので、使用者代表委員と労働者代表委員で構成されます。委員の半数は、労働者代表委員が占めなければなりません。労働者代表委員は、過半数労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数代表者により、任期を定めて指名されます。使用者代表委員は会社側の指名により選出されます。

次に、労使委員会の運営規程を作成します。運営規程の作成および変更に当たっては、労使委員会の同意を得ることが必要です。運営規程に定める必要がある事項は次のとおりです（下線は令和6年4月の改正で追加された事項）。

- ① 労使委員会の招集に関する事項
- ② 労使委員会の定足数に関する事項
- ③ 労使委員会の議事に関する事項
- ④ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容の使用者からの説明に関する事項
- ⑤ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
- ⑥ 開催頻度を6か月以内ごとに1回とすること
- ⑦ 使用者が労使委員会に対し開示すべき情報の範囲、開示手続および開示が行われる労使委員会の開催時期
- ⑧ 労働組合や労働条件に関する事項を調査審議

する労使協議機関がある場合には、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲についての定め

- ⑨ 労使委員会が労使協定に代えて決議を行うことができる規定の範囲についての定め²⁾

このうち、④については、たとえば、人事評価の決定方法および当該評価と連動した裁量労働制の特別手当や基本給等の設定について、決議を行うための初回の調査審議において労使委員会に対して説明を行うことを定めること等が考えられます³⁾。

また、⑤については、企画型裁量制の実施状況の把握の頻度および方法について定めておく必要があります。たとえば、次のような規定が考えられます。

第●条 企画型の対象労働者の賃金水準や制度適用に係る特別手当の実際の支給状況、評価結果等に関する分布を労使委員会に開示し、その内容を調査審議するための労使委員会を6か月ごとに1回（6月・12月）開催する。

このほかの規定例については、厚労省が作成したパンフレット「企画業務型裁量労働制の解説」を参照してください。なお、労働組合がある場合は、労働組合と労使委員会の関係を明確にするため、労働組合と事前協議の上で、労使委員会が調査審議する事項の範囲を労使委員会の運営規程で定めておくことが適当とされています。

なお、運営規程に定めることが求められている事項が定められていない場合には、労働時間のみなしの効果は生じないものとされています⁴⁾。

会社は、労使委員会の開催の都度、議事録を作成し、開催日から3年間保存するとともに、議事録を作業場への掲示等により労働者に周知しなければなりません。

-
- 1) たとえば、みなし労働時間を8時間と決議した場合、実際の労働時間が8時間より短くても長くても、その日の労働時間は8時間とカウントする。
 - 2) 労使委員会では、いわゆる三六協定などの一定の労使協定について、決議により代替することも可能とされている。
 - 3) 令和5年改正労基則等に係る裁量労働制に関するQ & A 5-2
 - 4) R5.8.2基発0802第7号

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



第133回：外注選定の誤り・選定されない誤り

1. 「外注選定」と価格

外注業者を選定して、業務を進めるというケースが多くあります。以前に比べると、外注購買する側も「主観的な」思い込みで業者に惚れ込んで選定するケースは少なくなり、相見積という複数社への見積・提案という手続きを経て、外注選定するケースが通常となっています。これは、複数社を比べて選定するという意味では、「客観性」があり重要な手続きと言えます。

その際に、通常であれば、見積と提案を合わせてしてもらい、その提案内容に対して、見積額を比較するという手続きを行います。

この場合におかしがちな誤りは、「価格」が安い業者にどうしても目が行くということ、更に「価格」がなぜ安いか理解できておらず、提案内容の比較ができる目利き力がなく、「外注選定」の誤りを起こす。逆に提案する側では、事情が分かるだけに良い提案を高く見積りして選定されない誤りを起こしがちです。

2. 外注選定の誤り

中小企業の場合、従前は、社長の決済権限が強く、社長の「鶴の一声」で外注選定も行っているケースが多い傾向がありました。

これは、社長の「経験・勘・度胸」に頼っており、簡単に言えば、「客観性」に欠ける判断という面は否定できません。最近では、いわゆる「合議制」という形をとって、役員会で決定するなど、違った立場や場合によっては年齢やジェンダーを問わず、ダイバーシティー（多様性）の価値観を生かして、合議で決めるケースも増え、バランスのいい判断が出せる選定プロセスを取られています。この場合に陥りやすいのは、“提案内容”が目利きできず、費用対効果（コスパ）が読めないために、選定の基準を「価格」において失敗するというケースが多くあります。

昔からよく言う「安物買い」の銭失いであり、「手を抜く、レベルが低い」外注を選定してしまう誤りは避ける必要があります。

3. 外注業者の「選定されない誤り」

次に外注業者として、提案と見積を出す場合に起こしがちな過ちは、事情がわかるだけに、「これだけ手間をかければ、良い製品やサービスを提供できます。これはプロとしてお勧めします。」とあって、いわば、“何が良いか、その道のプロとしてわかっている”だけに、素晴らしい提案を「高く」見積りして提出してしまう過ちを犯しがちです。

この場合には、提案の良さをプロでない人にきちんと理解してもらい、いわば「目線を落として説明する」という手続きを行っていないことに過ちの原因があります。つまり、「何がよいか、費用に見合う効用がなぜあるか」の説明がないために、理解されず、単に「高い」と片付けられ、「選定されない」という憂き目にあります。そこで言うセリフは、「何が良いかお客様はわかっていないんだ」と。お客様の理解以前に、お客様の理解を得なかった自らの説明責任を問う必要があります。

4. 見積サイトの落とし穴と説明の重要性

最近、インターネットでの購買が増え、顔の見えないネット上では、価格が基準になるということは当然あります。あなたが、アマゾンや楽天で物を買う時でも価格が目に行くのは自然なことです。価格とは、次のようなバリエーションがあります。

- ① 品質や機能に比例して価格が高くなる
- ② 同じ品質や機能なのに価格は高低ばらばら
- ③ ①と同じ状況でも見た目では違いが不明。

①や②なら、安いものを選ぶ選択もありです。しかし、③のように一見して、違いが判らない場合に、選定側はどのように「目利き」するか、選定される側はどのようによいか「理解してもらう」努力が必要であると言えます。

重要事項は役員会で多数決・一見するとベストな選定のように見えますが、役員の中に提案が認識できない方が多数いれば、選定のミスを犯します。一方で、選定される側はお客様の理解の目線を大事しないと選定されません。