

令和5年度神奈川県石油業協同組合
「働き方改革推進事業」基調講演



働き方改革の現在地

2023年10月10日

株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 特定社会保険労務士 荒木康之

本日の目次

- ① 働き方改革の全体像と既に施行した内容の確認

- ② 昨年から今後の法律改正について

- ③ その他

①働き方改革の全体像と 既に施行した内容の確認

- 労働時間の上限規制
- 年次有給休暇
- 最低賃金

働き方改革関連法の施行スケジュール

| | | | 19/4 | 20/4 | 21/4 | 22/4 | 23/4 | 24/4 |
|-----------|-------------------------|-----|------|------|------|------|------|------|
| 労働基準法 | 労働時間上限規制 | 大企業 | ● | → | → | → | → | → |
| | | 中小 | | ● | → | → | → | → |
| | 年次有給休暇5日取得義務 | 共通 | ● | → | → | → | → | → |
| | 高度プロフェッショナル制度 | 共通 | ● | → | → | → | → | → |
| | フレックスタイム制度拡充 | 共通 | ● | → | → | → | → | → |
| | 月60時間超割増率引上げ | 中小 | | | | | ● | → |
| | 限度基準適用除外見直し 運輸・建設・医師 | 共通 | | | | | | ● |
| 労働安全衛生法 | 労働時間把握義務 | 共通 | ● | → | → | → | → | → |
| | 医師面接見直し | | ● | → | → | → | → | → |
| 労働時間設定改善法 | 勤務間インターバル(努力義務) | 共通 | ● | → | → | → | → | → |
| パートタイム労働法 | 同一労働同一賃金 | 大企業 | | ● | → | → | → | → |
| | | 中小 | | | ● | → | → | → |
| ※民法 | 賃金債権時効延長 | 共通 | | ▲ | → | → | → | → |

労働時間の上限規制

原則 法定労働時間 労働基準法第32条
1週40時間以内 かつ 1日8時間以内

例外 <36協定>労働基準法第36条
労使で36協定を締結⇒労基署に届け出⇒時間外労働（免罰効果）
月45時間以内 かつ 年間360時間以内
※現行の限度基準告示（大臣告示）を**法律に格上げ** ⇒ **罰則適用**

特別条項 <臨時的な特別の事情がある場合>特別条項付36協定
特別条項を使わない月も適用！
年間720時間以内 かつ 休日労働を含め月100時間未満 かつ 2か月から6ヶ月までの平均で、休日労働を含め月80時間以内
月45時間を超える特例は年6回が限度

法違反による書類送検事例

長時間労働

令和3年12月10日 宮崎労働局宮崎労働基準監督署

株式会社九州建設サポート

- ① 労働者2名に対し、**36協定の延長時間を超えて違法な時間外・休日労働を行わせた**疑い。
- ② 令和2年11月に当署の労働基準監督官が行った臨検監督に際し、労働者1名の労働日数や労働時間の**記録を改ざんし、虚偽の内容を記載した労働時間管理簿を提出した**疑い。
- ③ 労働者1名に対し、虚偽の労働時間管理簿に基づいた賃金支払いを行い、もって、**法定の割増賃金を支払わなかった**疑い。

令和4年1月 兵庫労働局伊丹労働基準監督署

(株)パティエエスコヤマ

労働者11人を時間外労働の上限規制を超えて働かせた 最長1カ月341時間

令和4年3月 新潟労働局新潟労働基準監督署

新潟流通運輸(有)

有効な**36協定**がないまま、最大で月**118時間**の時間外労働を行わせた

令和4年5月 長野労働局小諸労働基準監督署

(有) Ryoubi 飲食業

労働者2名に、月**100時間**以上の違法な時間外・休日労働を行わせたもの

令和4年11月 岡山県笠岡労働基準監督署

(有) サイキマニファクチャリング 縫製加工業

労働者3名に月**100時間**以上の違法な時間外・休日労働を行わせたもの

労働時間を適正に管理する ポイント

◆ 3 6 協定を適切に締結し、届け出する

実際の時間外労働が 3 6 協定で定めた時間を超えないようにする

過半数代表者の選任は民主的な方法で行う

- ・ 労基法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- ・ 意見を聴取される者の選出を明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続きにより選出された者であって、使用者の意向にもとづき選出されたものでないこと

特別条項を適正に運用する

◆ 時間外労働時間の把握を行い、削減に努める

手書きの出勤簿は N G

タイムカードや勤怠管理システムで客観的に労働時間を把握する

管理監督者も労働時間の把握が必要（労働安全衛生法）



年次有給休暇の取得義務化への対応

年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち5日については、付与日から1年以内の期間に、なんらかの方法によって取得させなければならない。

ポイント①対象者は年10日以上の従業員

- 正社員だけでなく、パートタイマーなども対象

ポイント②付与日から1年以内に5日取得

- 従業員自ら取得すればそれでOK。取得しない場合は以下のいずれかにより取得させる必要がある。
 - ① 労使協定を締結し、計画的付与を実施
 - ② 本人の希望を聞いた上で、会社が取得日を指定
- 取得は半日単位でもOK。
- 法の原則どおり、入社半年後で付与の場合は、対象期間が従業員全員バラバラになる。

ポイント③30万円以下の罰金という罰則あり



法違反による書類送検事例

年次有給休暇

令和3年7月8日 愛知労働局津島労働基準監督署

栄屋食品(株)

年次有給休暇所得義務化が始まって以降、合計6名の労働者に対して1日も年次有給休暇を取得させていなかった

令和4年8月16日 福岡・久留米労働基準監督署

昭和建設(株)

労働基準監督官に対し「全員取得できている」と虚偽の内容を記載した有給休暇管理簿を提出し、記載内容に基づいて虚偽の陳述を行ったとして、建設会社を労働基準法101条（報告等）違反の疑いで福岡地検久留米支部に書類送検

年次有給化を適正に管理する ポイント

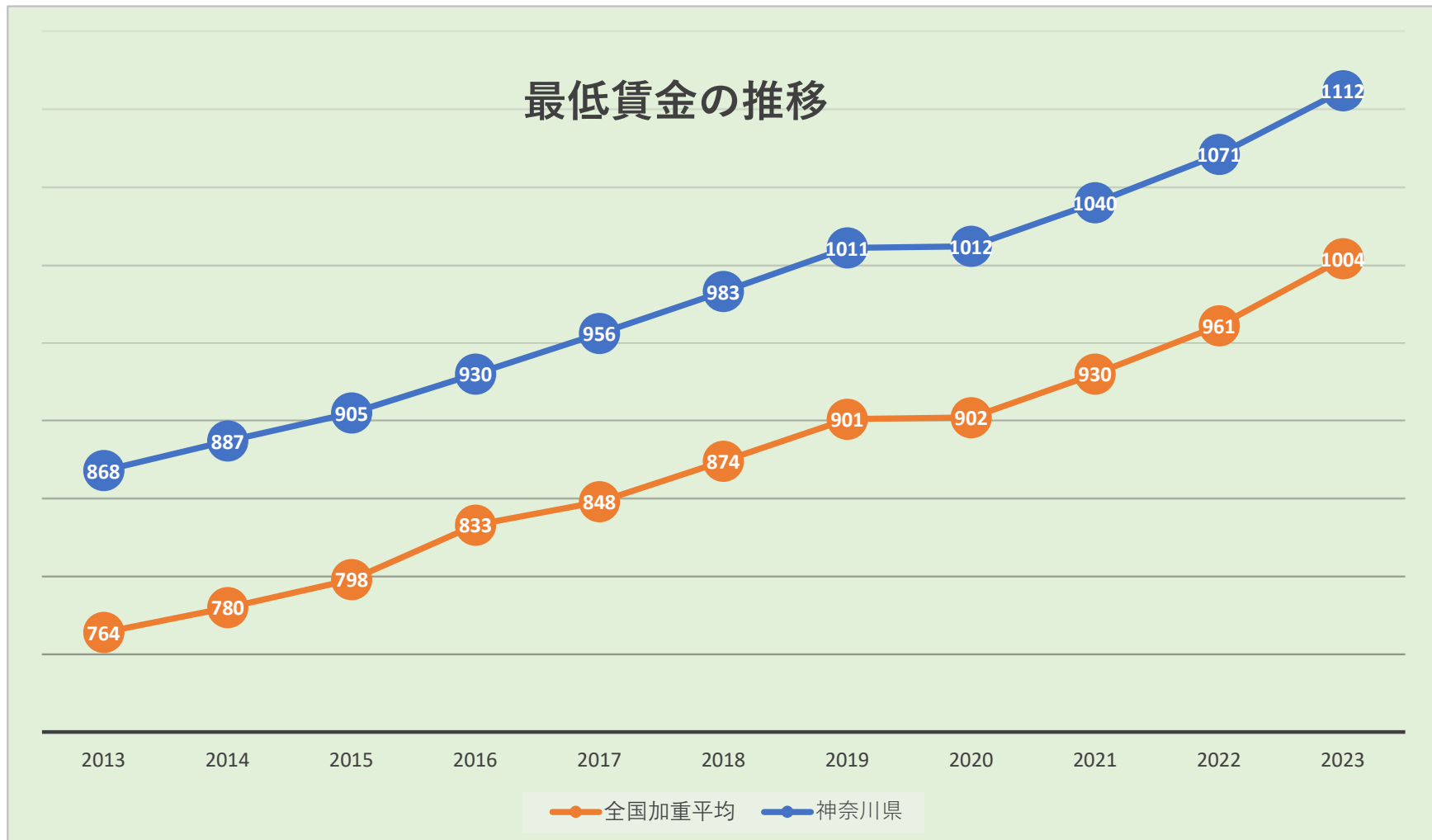
- ◆就業規則に年5日取得義務の定めを行う
- ◆半日単位の取得や休日の設定に工夫をする
年次有給休暇の取得推奨日を設ける 第5土曜など
- ◆管理のためには年に一度の一斉付与も検討（10月1日など）
- ◆年次有給休暇の管理簿を作成する
 - ①取得した有給休暇の日数
 - ②取得時季
 - ③基準日監督署の調査対象
勤怠管理システムの導入で管理は非常に楽になる

どうなる最低賃金

2030年代半ば
1500円に！

令和5年改訂

全国加重平均1004円（前年比43円↑）神奈川県1012円（前年比41円↑）



2023年6月26日 骨太方針 2023

時代の転換点の中で

“加速する新しい資本主義”

経済財政運営と改革の基本方針

骨太方針2023

未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現



30年ぶりの
高水準の賃上げを
持続的なものに



官の投資を呼び水に
過去最高水準の
国内投資 115兆円
の早期実現



こども・子育て政策の
抜本強化により
少子化トレンドを反転

新しい資本主義の加速

- 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成
- 投資の拡大と経済社会改革の実行
- 少子化対策・こども政策の抜本強化
- 包摂社会の実現
- 地域・中小企業の活性化

我が国を取り巻く環境変化への対応

- 国際環境変化への対応
- 防災・減災、国土強靱化、東日本大震災等からの復興
- 国民生活の安全・安心

②昨年から今後の法律改正

- 時間外労働 60 時間超の割増率引き上げ
- 労働時間上限規制適用猶予措置の解除
- ハラスメントの防止措置
- 労働条件明示ルールの変更

月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 25% |

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 50% |

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

深夜・休日労働の取り扱い

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25% + 時間外割増賃金率50% = 75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 5時間 | 2 5時間 | 3 | 4 2時間 | 5 3時間 | 6 5時間 |
| 7 5時間 | 8 2時間 | 9 3時間 | 10 5時間 | 11 | 12 5時間 | 13 5時間 |
| 14 | 15 3時間 | 16 2時間 | 17 | 18 3時間 | 19 3時間 | 20 3時間 |
| 21 | 22 3時間 | 23 3時間 | 24 2時間 | 25 1時間 | 26 2時間 | 27 1時間 |
| 28 3時間 | 29 1時間 | 30 1時間 | 31 2時間 | | | |



法定休日労働



月60時間を超える時間外労働

◆ 時間外労働（60時間以下）

カレンダー白色部分 = 25%

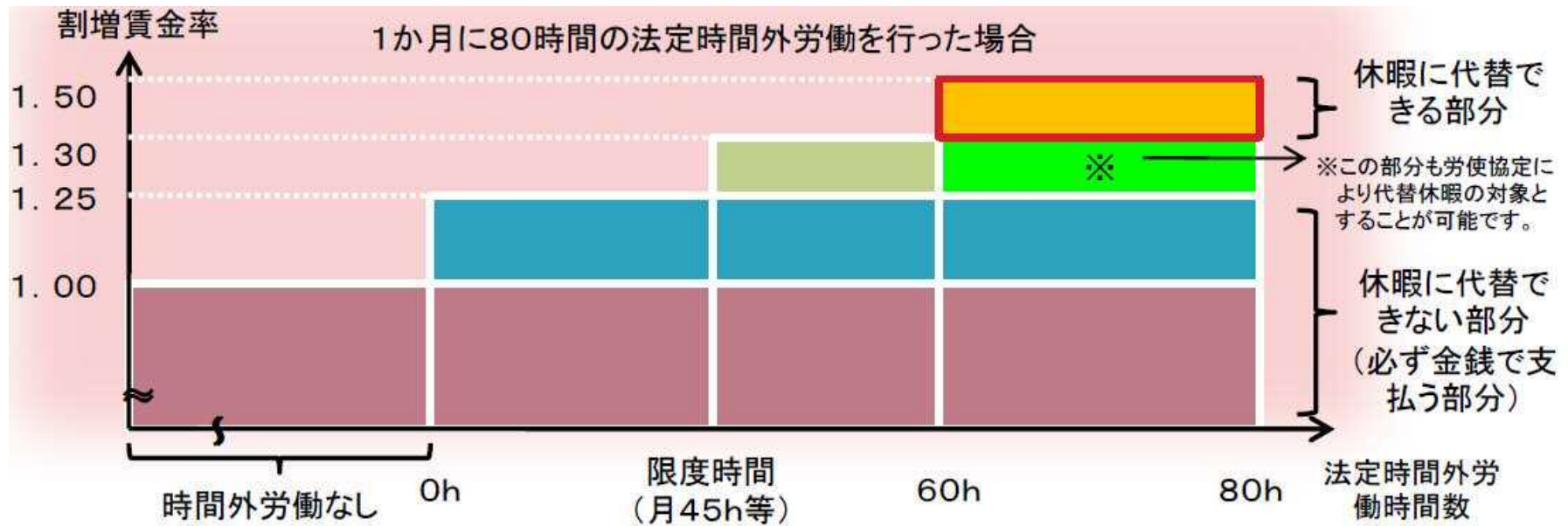
◆ 時間外労働（60時間超）

カレンダー緑色部分 = 50%

◆ 法定休日労働

カレンダー赤色部分 = 35%

引き上げ分の割増賃金の代わりに代替休暇（有給休暇）付与



①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

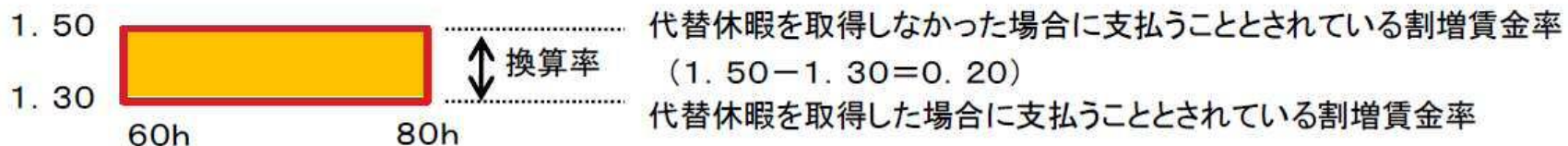
代替休暇
の時間数

$$= \left[\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right] \times \text{換算率}$$

換算率

$$= \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引き上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80 - 60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

②代替休暇の単位

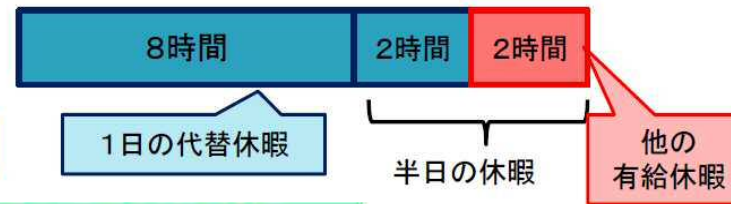
まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から
1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

(例) 1日の法定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、
端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の
他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



③代替休暇を与えることができる期間

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の
期間で与えることを定めてください。

- ※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。
当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。
- ※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。



- ・4月の法定時間外労働に対応する6時間分 5～6月に取得可能
- ・5月の法定時間外労働に対応する2時間分 6～7月に取得可能

この場合、6月には6時間+2時間=8時間
として、1日の代替休暇を取得することができます。

職場でのハラスメント防止に向けて



2022年4月から

労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメントの防止のために、以下のような雇用管理上必要な措置を講じることが義務化

職場におけるパワーハラスメントの防止のために 講ずべき措置（義務）

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

- ・ 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の**事業主の方針等を明確化**し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- （妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合）事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、**就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書**に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

• 相談窓口の設置

取組例

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

• 相談に対する適切な対応

取組例

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

職場におけるハラスメントへの 事後の迅速かつ適切な対応

取組例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、労働施策総合推進法第30条の6、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも考えられること。

労働条件明示のルールが変わります (2024年4月施行)

| 明示のタイミング | 新しく追加される明示事項 |
|--|--|
| 全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時 | <p>1. 就業場所・業務の変更の範囲</p> |
| 有期労働契約の 締結時と更新時 | <p>2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</p> <p>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。</p> |
| 無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時 | <p>3. 無期転換申込機会</p> <p>4. 無期転換後の労働条件</p> <p>併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。</p> |

求人申し込みにも同様の対応が必要に

• 就業場所や業務範囲 **全ての労働者**

「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のこと

| | |
|------|-------------------------------------|
| 業務内容 | (雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般 |
| | (雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務 |
| 就業場所 | (雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所 |
| | (雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所 |

• 有期労働契約を更新する場合の基準 **有期契約労働者**

(通算契約期間または更新回数の上限を含む)

| | |
|------|---|
| 契約期間 | 期間の定めあり (2024年4月1日~2025年3月31日) |
| | 契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。 |
| | 契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。 |

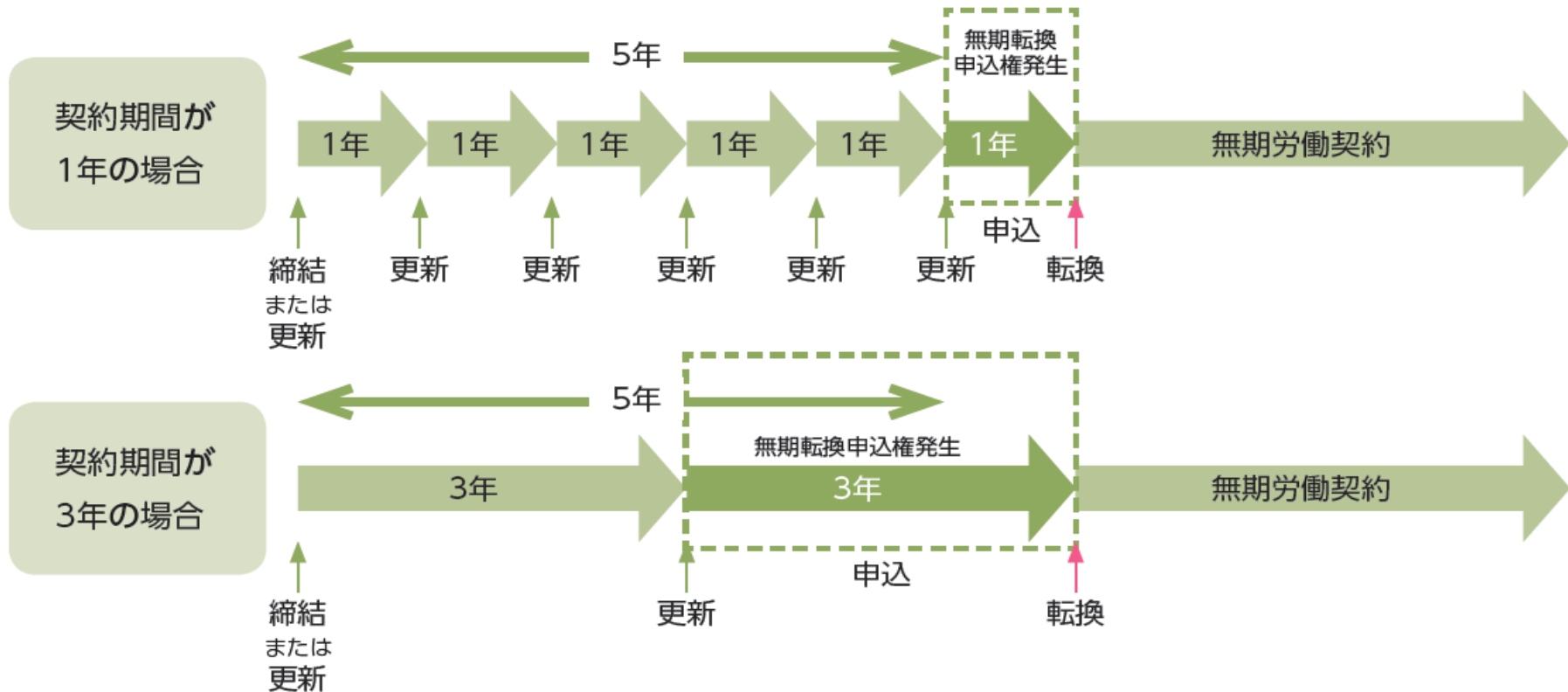
- 無期転換申込機会の明示
- 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する
更新のタイミングごと

無期転換ルール 労働契約法第13条

対象労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものと同みなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立

- 有期労働契約の通算期間が5年を超えている



- 契約の更新回数が1回以上
- 現時点で同一の使用者との間で契約している

③ その他

- 副業・兼業
- 年収の壁と社会保険の適用拡大の今後
- パパ産休～改正育児介護休業法
- アルコールチェック義務化

副業・兼業

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
（例）事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者




- ⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）


<現行の関係法令等>


- 労働基準法(昭和22年法律第49号)
第三十八条 労働時間は、**事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。**
- 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)
「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む。**」


厚生労働省：副業・兼業の現状と課題より

働き方における労働基準法の労働時間通算の適用可否

 副業をしている人全体の約38%

 副業をしている人全体の約25%

 副業をしている人全体の約13%

 副業をしている人全体の約23%

※割合は、平成21年「副業者の就労に関する調査」
(独立行政法人労働政策研究・研修機構)に基づく。

| | | | 副業・兼業 | | | |
|----|------------|----------------------|-------------------------|---------------|------------|------------------------|
| | | | 雇用関係にある働き方 | | 雇用関係にない働き方 | |
| | | | ・一般の会社員 ・アルバイト など | ・会社の管理 監督者 | ・会社の役員 | ・自営業 ・フリーランサー など |
| 本業 | 雇用関係にある働き方 | ・一般の会社員 ・アルバイト など | ○ | × | × | × |
| | | ・会社の管理監督者 | × | × | × | × |
| | | ・会社の役員 | × | × | × | × |
| | 雇用関係にない働き方 | ・自営業 ・フリーランサー など | × | × | × | × |

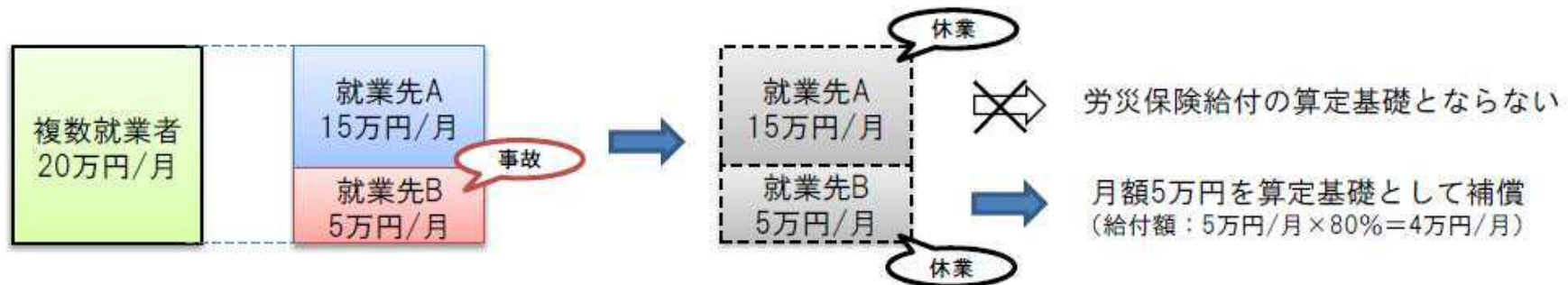
赤枠は労働基準法(労働時間通算)の規定が適用されない働き方³⁰

副業・兼業における労災の考え方

労災保険

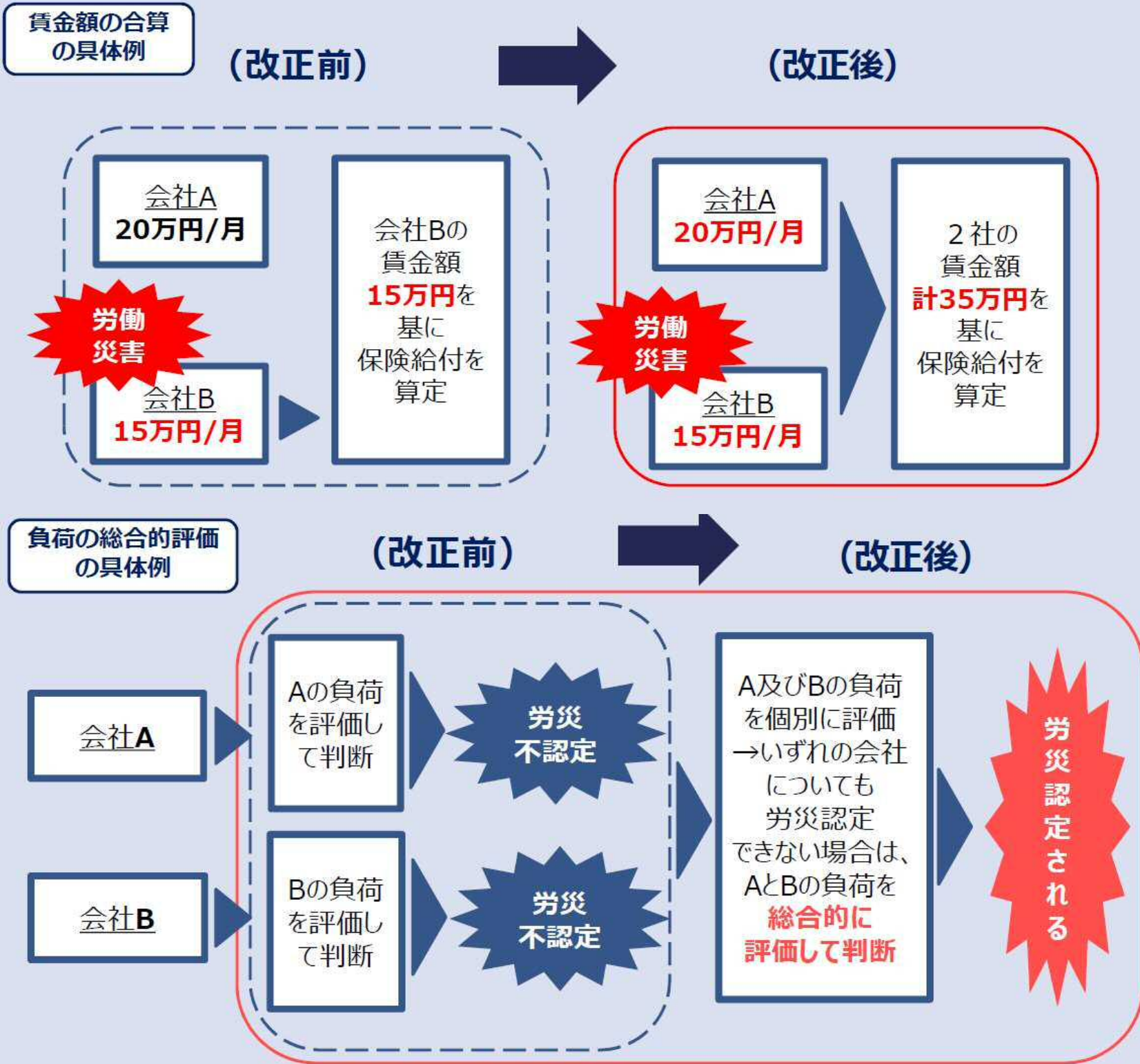
- 労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するもの。
- このため、複数就業者にも労災保険は適用される（①の観点から）。
- 一方で、複数就業者への労災保険給付額については、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としている（②の観点から）。このため、全ての就業先の賃金合算分を補償することはできない。

【例】就業先A・Bを兼業し月合計20万円の賃金を得ている労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業先A・Bともに休業した場合



※ 複数就業者への労災保険給付額については、平成16年12月の労災保険部会建議において、「引き続き検討を行うことが適当である」とされている。

2020年9月1日より法律改正
 保険給付は賃金合算
 複数事業場の負荷で労災認定



厚生労働省…
 複数事業労働者への労災保険給付
 わかりやすい解説より

脳・心臓疾患の労災認定基準の 改定内容（抜粋）

令和3年9月～

業務と発症との
関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

+

一定の**労働時間以外の**負荷要因

勤務時間の不規則性

拘束時間の長い勤務

休日のない連続勤務

勤務間インターバルが短い勤務

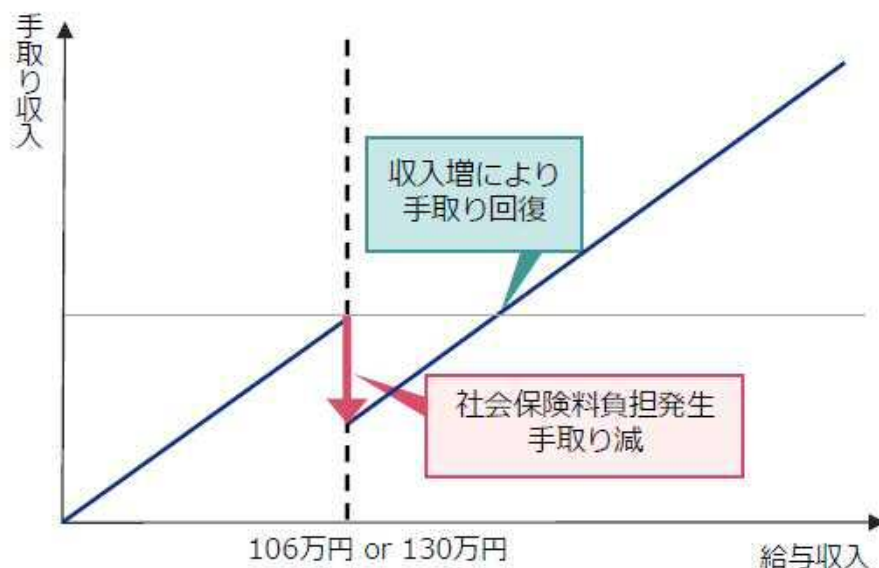
※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

「年収の壁」をめぐる現状

第3号被保険者の4割が就労するが、壁を意識して就労制限

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



- 従業員100人超企業^(※1)に週20時間以上で勤務する場合 → 「106万円の壁」^(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

| | |
|---|-------|
| 【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから | 57.3% |
| 【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから | 21.4% |
| 【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから | 15.4% |

（出典）厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

年収の壁・支援強化パッケージ 「年収の壁」への当面の対応策

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

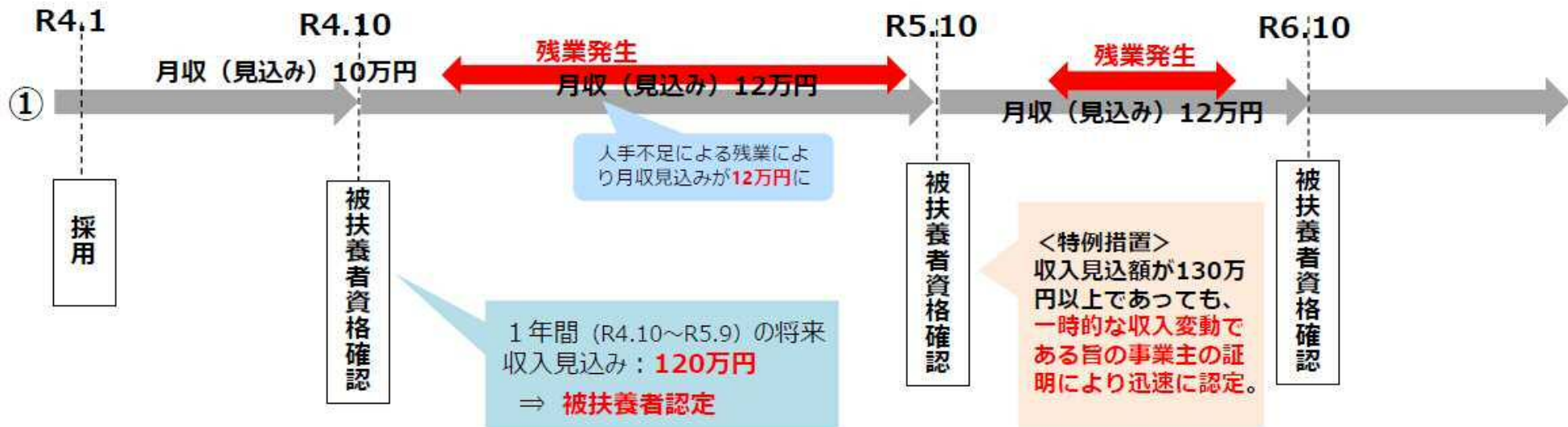
130万円の壁への対応

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



全ての労働者が厚生年金加入へ

2024年には51人以上に拡大 2025年法改正の見込み？

年金・健保の適用拡大

パートの厚生年金加入

企業の規模要件撤廃

政府検討

政府はパートやアルバイトらの短時間労働者が厚生年金や健康保険に入る要件を緩和する検討に入る。有識者による全世代型社会保障構築会議を近く開き、対象となる法人の拡大などを提起する。手厚い給付を受ける労働者を増やし、保険料の下支えで社会保障制度の安定につなげる。

厚生年金は基礎年金に加え、報酬に比例した金額を合わせてもらえる。厚生年金を受け取るには従業員101人以上の企業に勤務し、週20時間以上働いて月収が8・8万円以上あるといった要件を満たす必要がある。2024年10月に法人の従業員規模を51人以上まで引き下げると既に決まっている。会議ではさらに企業規模の要件撤廃の早急な実現を求める。新たに約60万人が適用対象になる見込みだ。

社会保障審議会（厚生労働相の諮問機関）で制度を詰め、25年の法改正を目指す。厚生年金と健康保険に加入すれば老後やケガ・病気の際の給付が充実する。保険料は労働者と事業者が折半するため負担が増える企業の理解が重要になる。

全世代会議、企業規模など議論

パートの加入、要件緩和

政府は11日、全世代型社会保障構築会議を開き、パートら短時間労働者が厚生年金や健康保険に入る要件の緩和に向けた検討を始めた。企業規模の要件撤廃や、働く時間が週20時間未満の人への拡大などを議論する。かかりつけ医の制度整備に向けた議論の方向性も示した。

かかりつけ医制度も言及

厚生年金は会社員らが加入する。自営業者が加入する基礎年金（国民年金）に上乗せする形で報酬比例分を将来受け取れる。厚生年金と企業の健康保険は原則セットで、老後の年金給付のほか、病氣・ケガをした際の手当なども拡充できる。11日の会議では小規模企業の従業員が101人以上、週20時間以上の労働、月収が8・8万円以上といった要件を満たす必要がある。2024年10月からは従業員数の要件が51人以上まで広がる方針が決まっている。撤廃が実現すれば新たに60万人程度が対象になる見込み。

現状は、企業の従業員労働時間が週20時間未満の働き手や、複数の事業所で働く人のうち労働時間を合算して20時間以上にできるケースなども対象に加えるべきだとの方針も示した。企業の労働者だけでなく、個人事業所にとめる労働者のうち現在対象になっていない人やフリーランス、ギグワーカーといった人も対象とするよう対応を求めた。

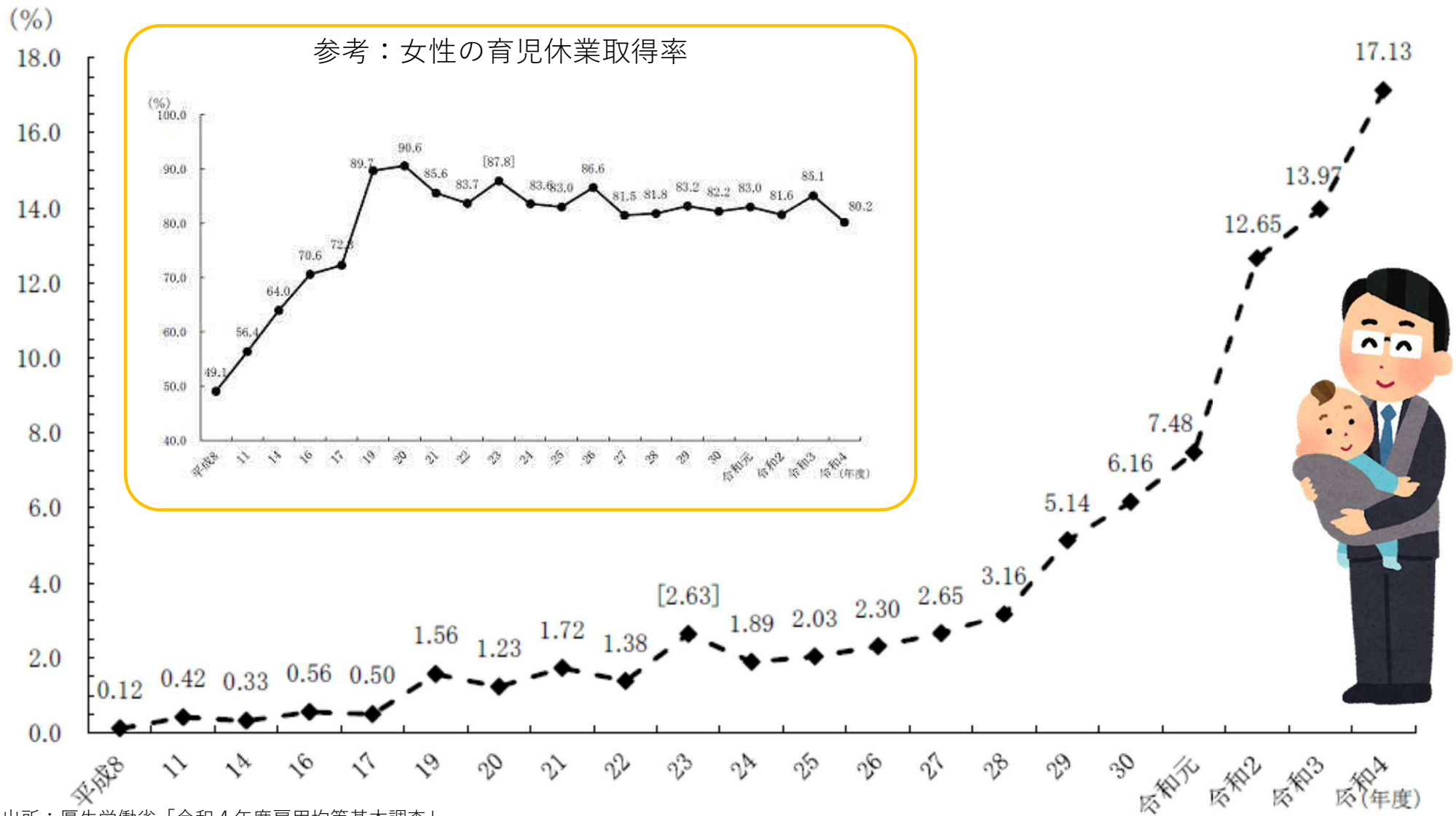
少子高齢化を見据え、多くの労働者を手厚い社会保障に加えて安全網を広げる狙いがある。シニアの就労を後押しし、働き手不足の解消にもつなげる。保険料は労使折半で企業、働き手とも負担増となる。例えば時給1000円でも働く人が厚生年金の対象となった場合、賃金の18・3%分の厚生年金保険料が生じ、半額を企業が負担する。さらに健康保険料の負担も加わる。かかりつけ医制度を巡っては、新型コロナウイルス禍で患者が診療拒否されるケースがあったとされる。政府はこのほか、子育て支援の分野なども含めて年内にも改革の方向性をまとめる方針だ。

指摘、解決策としてかかりつけ医制度の整備が欠かせず、早期に実現すべきだとした。

かかりつけ医機能を利用するかどうかは国民の権利であり義務ではないと断ったうえで、1つの案として「医療機関、患者それぞれの手上げ方式」とすべきたと示した。必要な機能としては日常的な診療対応だけでなく、患者情報の二元的な把握、健康管理の相談、他の医療機関への紹介などを挙げた。制度について、日本医師会や健康保険組合連合会（健保連）といった関連団体間の意見は分かれている。コロナ禍の教訓を踏まえ、実効性を高める詳細設計まで踏み込めるかが焦点になる。

| 11日の会議で出た主な論点 | |
|------------------------------------|--|
| 中立的な働き方 | |
| ・パートら短時間労働者が厚生年金・健康保険に加入できるよう要件撤廃 | |
| ・個人事業所の加入対象業種の拡大 | |
| ・フリーランスやギグワーカーも対象にできる新たな類型も検討 | |
| かかりつけ医 | |
| ・活用は義務でなく医療機関と患者の手上げ方式で | |
| ・かかりつけ医機能を持つ医療機関を患者が的確に認識できる仕組みの構築 | |

急増する男性の育児休業取得率

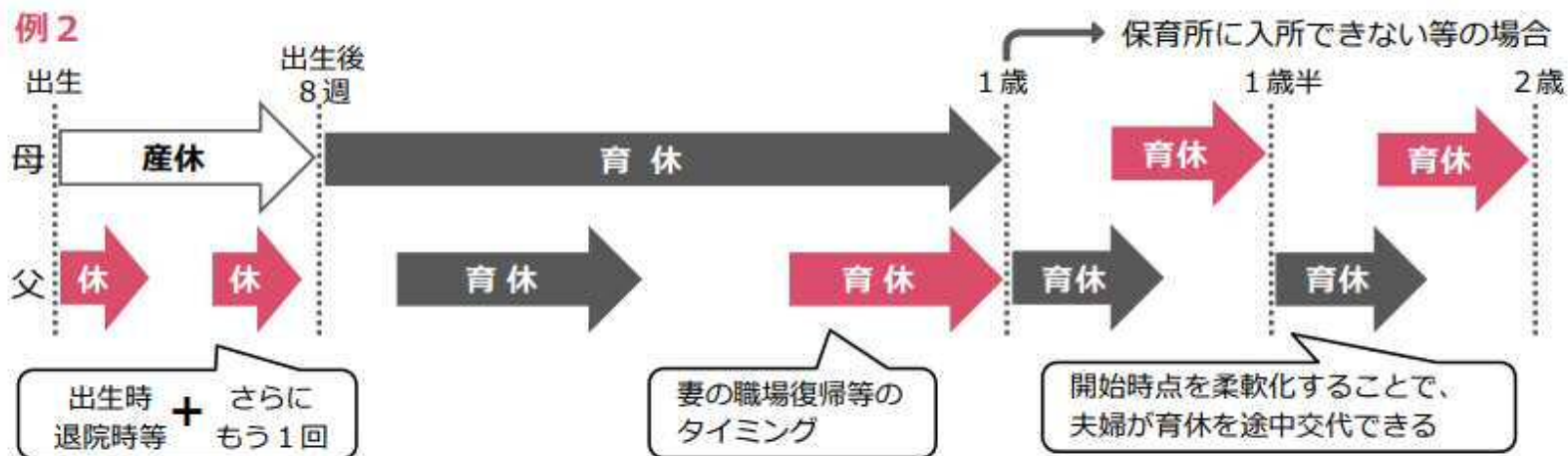
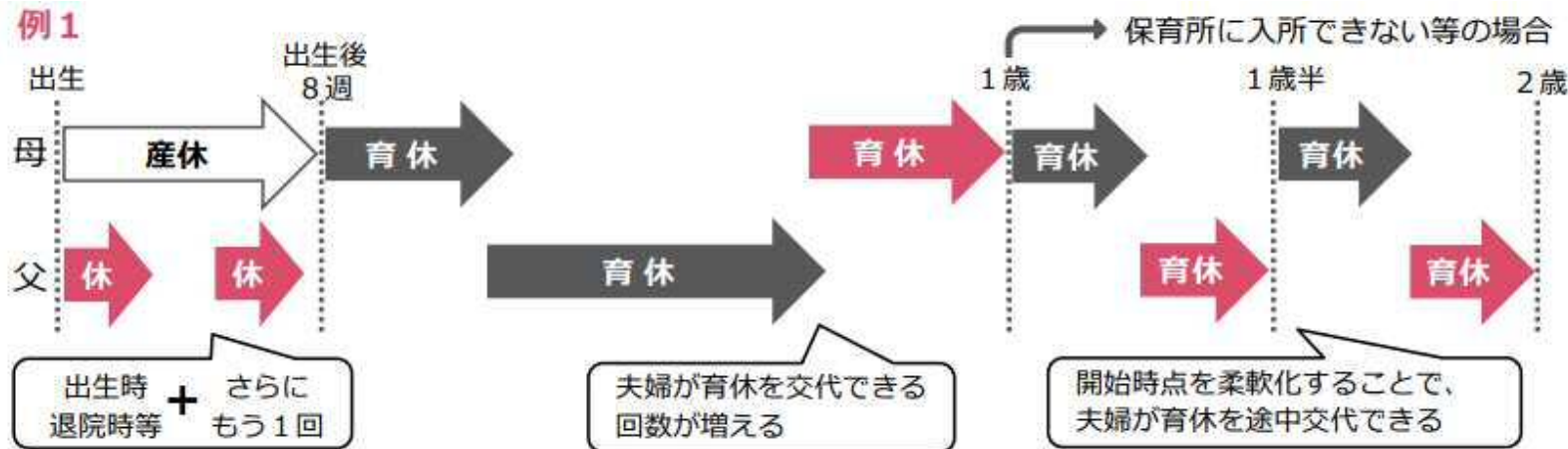


資料出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

取得の実態は7日～14日程度が多い
男性大学生の取得希望は8割

産後パパ育休などの改正施行

| | 産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能 | 育休制度 (R4.10.1~) | 育休制度 (現行) |
|----------------|--|--------------------------------------|----------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 | 原則子が1歳 (最長2歳)まで | 原則子が1歳 (最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで ^{※1} | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) | 分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | | 育休開始日を 柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定 |
| 1歳以降の 再取得 | | 特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ^{※3} | 再取得不可 |



産後パパ育休
→分割して2回取得可能

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

- ※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 - ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
 - ③労働者が同意
 - ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

安全運転管理者とは

安全運転管理者の

選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠（事業所等）ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。

自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。



乗車定員が11人以上
の自動車1台以上

または



その他の自動車5台以上
※自動二輪車（原動機付自転車を除く）
は1台を0.5台として計算

安全運転管理者の

業務



交通安全教育



運転者の適性等の把握



運行計画の作成



交替運転者の配置



異常気象時等の措置



点呼と日常点検



運転日誌の備付け



安全運転指導

安全運転管理者による アルコールチェック義務化

◆ 2022年4月

- 運転前後の運転者の状態を安全運転管理者が目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること

◆ 2023年12月1日～

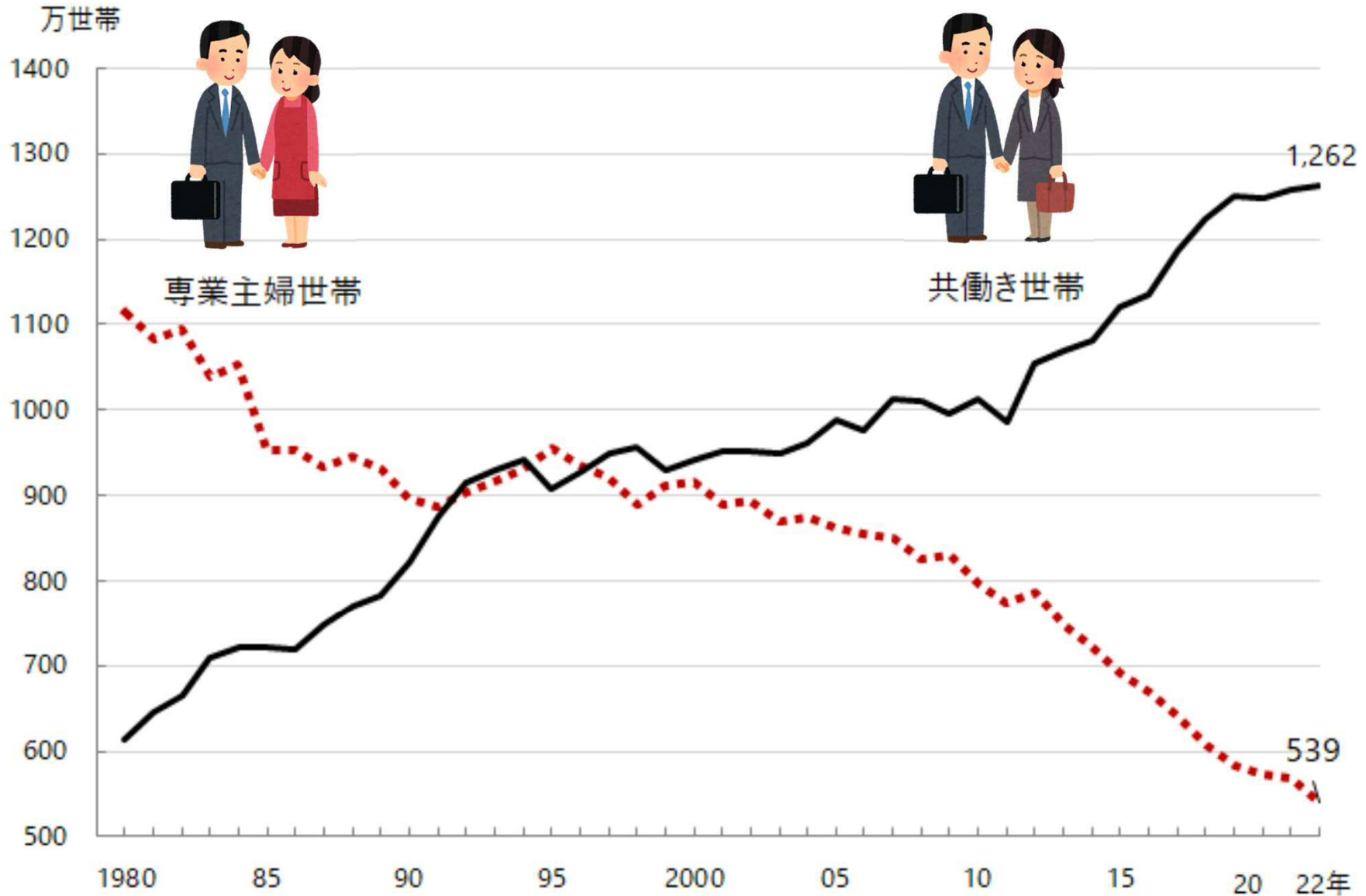
- 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検査機を用いて行うこと
- アルコール検知器を常時有効に保持すること

就業規則等の セルフチェックポイント

- 監督署への届出が5年以上行われていない
- 年次有給休暇年5日取得に対応しているか
- マイナンバーの記載はあるか
- 産後パパ育休の規定はあるか
- ハラスメントに関する規定はあるか
 - セクハラ、パワハラ、マタハラの禁止
- 月60時間超の残業への対応が出来ていない
- 手書きの出勤簿はNG
- 年次有給休暇の管理が出来ているか
- 健康診断を毎年実施し全員が受診しているか

※ 3 6 協定が事業場毎（SS毎）に届け出されているか

共働き世帯の増加で既に進んできている昭和的働き方の見直し



昭和的働き方の限界と今後

1. 長時間労働

- 労働基準法による上限規制や過重労働による健康障害
- 共働きの増加による男性従業員の家事・育児参加

2. 全国転勤

- 家族の事情等で転勤できない従業員の増加
- 生活や地域との繋がりを重視する地元志向の高まり

3. 職務無限定

- 終身雇用が幻想となった時代のキャリア形成
- エンプロイアビリティ向上に向けた専門職志向の高まり
- どの会社にいるかではなく、何ができるかが重要な時代

- 男性中心の昭和的働き方は見直しの時期となっているが、コロナによるワークライフバランスの意識の高まりがそれを促進する。
- 法律が認めていても、それが「正解」とは言えない時代が到来。
Ex.正当な理由なく、残業・休日出勤命令・転勤は拒否できない



ご清聴 ありがとうございます

- (株)ヒューマンリソースみらい 代表取締役
社会保険労務士事務所みらい 代表
荒木 康之 特定社会保険労務士

- 横浜市中区住吉町4-45-1
- 電話 045-650-4166

- Mail : araki@hr-mirai.com
- H P : <http://www.hr-mirai.com/>
<http://www.4166.jp>

- メールマガジン『ワクワクみらい通信』是非ご登録ください

