

SPC JINJIKEN NEWS



潜在的な働き手約 530 万人 内閣府試算 (10/31)

内閣府は 30 日、「眠る働き手」が約 530 万人いるとの試算を公表した。内訳は「就労時間を増やしたくて、それができる労働者」265 万人と完全失業者 184 万人、就業希望はあるが今は求職活動をしていない 84 万人。人手不足が成長の制約とならないためには、これらの人が力を発揮できるよう、「年収の壁」の是正や働き手のスキルの磨き直し等を行うことで、潜在的な労働力を掘り起こせるとみる。

全業種のフリーランスを労災保険の対象に (11/2)

厚生労働省は、フリーランスの労災保険特別加入の対象範囲を原則全業種に拡大する。加入は任意で、企業から業務委託を受け、企業で働く労働者と同じ条件にある事が加入条件となる見通し。労災保険法施行規則を改正し、2024 年秋の施行を目指す。

有休取得率が初の 6 割超え 義務化で拡大 (11/3)

厚生労働省の 2023 年就労条件総合調査によると、労働者の年次有給休暇の取得率は 62.1% と初めて 6 割を超えた。2019 年 (52.4%) から 10 ポイント近く上がった。有給休暇の 1 人当たり平均持ち分は 17.6 日で、実際の取得日数は 10.9 日。労基法改正による年 5 日の有休取得義務化が追い風になった。

介護職に月 6,000 円の賃上げ措置 (11/7)

政府・与党は、来年度から介護報酬を引き上げ、プラス改定とする方向で調整に入った。一方、医療介護分野の人材流出に歯止めをかけるため、報酬改定までのつなぎとして、2024 年 2 月から介護職員と看護補助者について 1 人当たり月額 6,000 円の賃上げ相当額として補助金を支給することとし、関連経費を 2023 年度補正予算案に盛り込む。

65 歳以上の介護保険料見直し案が明らかに (11/7)

厚生労働省の社会保障審議会介護保険部会は、6 日、65 歳以上で年間の合計所得 410 万円以上の人の保険料を 2024 年度から引き上げる一方、低所得者の保険料は引き下げる見直し案を示した。引上げ対象は高齢者人口の 4% に当たる約 140 万人で、引下げ対象は同 35% に当たる約 1,300 万人。

育児休業給付の拡充案が明らかに (11/14)

厚生労働省は 13 日、労政審の部会で育児休業給付の拡充案を示した。両親がともに 14 日間以上の育休を取得した場合に 28 日間を上限に給付率を引き上げ、手取り収入が実質的に 10 割となるようにする。また「育児時短就業給付」(仮称)を新設し、子どもが 2 歳未満で時短勤務をする人に、時短勤務の日数などにかかわらず賃金の一定割合を給付する案なども示された。給付開始前 2 年間のうち雇用保険加入期間が 12 カ月以上あることを条件とすることが検討されている。来年の通常国会に関連法案を提出する見通し。

リスキリング支援の新たな教育訓練給付 労使で大筋合意 (11/14)

13 日、厚生労働省の審議会で、仕事を休んで教育訓練を受ける場合に生活支援のため支給する新たな給付について、失業手当と同水準を給付する案が提示され、労使が大筋で合意した。対象は雇用保険に入っていない労働者やフリーランスから雇用されることを目指す人などで、給付額は賃金の 80~50%、日額は 2,746 円~最大 16,980 円。給付日数は自己都合退職者と同水準とし、雇用保険の加入期間に応じて 90 日、120 日、150 日とする。支給要件として雇用保険への一定期間の加入などを条件とすることが検討されている。

技能実習新制度の転職制限「最長 2 年」に (11/16)

外国人技能実習制度のあり方を検討している政府の有識者会議で 15 日、技能実習に代わる新たな制度の修正案が示された。名称は「育成就労制度」とされた。転籍を認める就労期間については、一律「1 年超」から「当分の間」業界ごとに「1~2 年」の範囲で設定できるよう修正された。転籍までの期間を設定した場合、就労から 1 年経過後に昇給などの待遇向上を義務付ける方針も示された。年内にも最終報告書をまとめ、早ければ来年の通常国会に関連法案を提出する方針。

育児・介護と仕事の両立支援策、法改正案に明記方針 (11/21)

厚生労働省は 20 日、育児・介護と仕事の両立支援策のとりまとめの方向性を示した。育児では、子が 3 歳になるまでテレワークで働ける環境をつくるよう企業に努力義務を課したり、小学校就学前まではテレワークや短時間、フレックスなどの勤務制度から 2 つ以上を選べるようにしたりする。残業免除は現行の「3 歳まで」から「就学前まで」に拡充し、育休取得率の公表義務も現行の「従業員 1,000 人超」から

「300 人超」に変える。介護では、全従業員を対象に 40 歳になる際に支援制度の周知を義務付ける。労働政策審議会で年内にも制度内容を詰め、2024 年の通常国会に提出する育児・介護休業法の改正案に盛り込む方針。

「モデル年金」見直しへ (11/22)

「サラリーマンの夫と専業主婦の妻」世帯が受け取る年金を標準的な給付水準として示している「モデル年金」が見直される方向だ。21 日に開催された厚生労働省の審議会では、様々なライフスタイルを想定したパターンの提示などの見直しが必要だとする意見が多かった。新たに年金額を算出する世帯の具体像は、2025 年に予定される年金制度改正に向けて詰めるとしている。

労働者死傷病報告の電子申請義務を原則義務化 (11/22)

2025 年 1 月から労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化される。2023 年度内に

新たなシステムが稼働する見通しで、関連規則を改正する。詳細なデータ分析ができるよう記入欄を増やし、事故の起こった場所や具体的な状況などを入力できるようにする。経過措置として紙での提出も一定期間は認め、労働基準監督署に設置するタブレット端末などでの入力も可能とするという。

雇用保険の加入要件「週 10 時間以上」へ (11/23)

厚生労働省は、雇用保険の加入条件である週の労働時間を現行の「週 20 時間以上」から「週 10 時間以上」に拡大する方向で調整に入った。短時間労働者のセーフティーネットを広げるのがねらいで、新たに 500 万人の加入を見込む。年内にも原案が示される見通しで、2028 年度までを目処に実施を目指す。



決定済み・
施行前の改正

令和6年4月施行の労働条件明示のルールの見直しに対応した 「モデル労働条件通知書」

令和6年4月から、労働条件明示のルールが見直されますが、それに対応した厚生労働省の「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」が公表されました。

……「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」の改正箇所など……

<改正箇所>

1枚目 (一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

2枚目

年 月 日

事業場名称・所在地
使用 者 種 氏 名

契約期間 期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日）
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の更新の有無
[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]
2 契約の更新は次により判断する。
・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能
・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況
3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすること
により、本契約期間の末日（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができ
る。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（更新のときあり））
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者）
Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日）（上限10
Ⅱ 定年後の高齢者として雇用されている期間
就業の場所（雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容（雇入れ直後）（変更の範囲）
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
労働者全般に関する項目
（次頁に続く）
労働者全般に関する項目
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）
※ 労働条件通知書については、方便性の向上の観点から、保存しておくことをお勧めします。

★「労働条件通知書」は、社員を雇い入れる際や有期労働契約の更新の際に、法令に基づいて書面等により明示しなければならない事項をまとめたものです。

どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にするなどして、令和6年4月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。



<就業の場所の記載例>

- ・就業場所に限定がない場合

（雇入れ直後）世田谷営業所 （変更の範囲）会社の定める営業所

- ・就業場所の一部に限定がある場合

（雇入れ直後）東京本社 （変更の範囲）東京本社、大阪支社及び名古屋支社

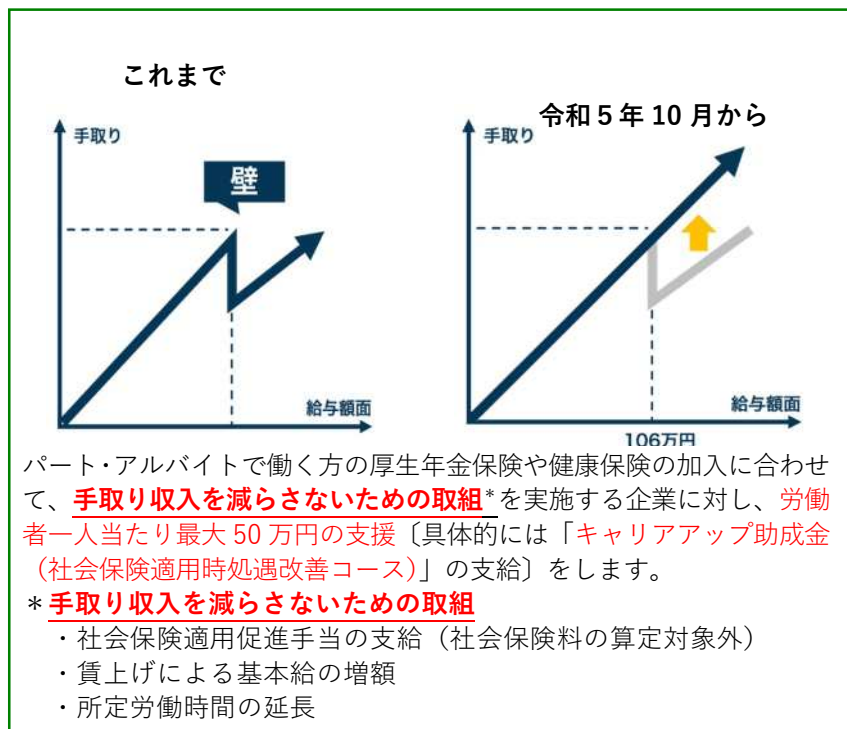
重要・
要チェック

「年収の壁・支援強化パッケージ」②／「106万円の壁への対応」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「106万円の壁への対応」が含まれています。その概要を確認しておきましょう。

（次ページへ続く）

……「106 万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）……



★左記は、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者数が常時 101 人以上である事業所）において、パート・アルバイトで働いている従業員がいるが、その従業員が、106 万円の壁を超えないように就業調整をし、その結果、人手不足に陥っている。そんなケースを回避するための対応策です。

企業が、従業員の「手取り収入を減らさないための取組」を行う点がポイントで、これを行った場合には、その企業に対して、取組に応じて、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の支給が行われるというものです。

なお、この助成金については、特定適用事業所でない事業所であっても、受給できるケースがあります。その点も含めて、助成金の内容などを詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。

チェック！

「NOハラスメント」の新しいポスターを配布（あかるい職場応援団）

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NOハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。今回は、「さあっ、進もう！ハラスメントのない明るい社会へ」と題したポスターとなっています（締め切りは令和 6 年 2 月 29 日：先着 1,800 社〈名〉様）。

……ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団作）の活用……

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるといったことも考えられます。
- 起ってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。"NOハラスメント"という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてもいかがでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくとういこともいいかもしれません。

ハラスメント対策（研修の実施など）についても、気軽にご相談ください。