

# SPC JINJIKEN NEWS



## 3社員の健康増進を図る中小向け補助金創設 (3/22)

厚生労働省は2024年度、社員の健康増進を促す中小企業に対して補助金を出す。理学療法士ら専門家による体力チェックや運動を実施するなどした場合に、費用の4分の3を給付（上限100万円）するもので、対象となる労働者の年齢は問わない。5月にも実施計画の受付を開始し、審査を経て補助を決定する。

## 訪問介護「特定技能」も可能に (3/23)

現在、「介護」の在留資格者と「EPA介護福祉士」に限っている外国人の訪問介護への従事について、制限を緩和する案を厚生労働省が22日の検討会で示し、了承された。介護職員初任者研修の修了等を要件として、施設介護従事者と同様の「EPA介護福祉候補者」、「技能実習」、「特定技能」まで拡大する。2025年度の実施をめざす。

## 企業の障害者雇用100万人突破 (3/29)

2023年に全国の民間企業で雇われた障害者は110.7万人（18年の前回調査から25.6万人増）となったことがわかった（「障害者雇用実態調査」27日厚生労働省発表）。内訳は身体障害52.6万人、知的障害27.5万人、精神障害21.5万人、発達障害9.1万人で、いずれも増加。正社員の割合は身体障害で約6割、その他は2～3割台。平均賃金は身体障害で23.5万円、その他は13万～14.9万円。

## フリーランスの育児介護配慮「6カ月以上」の委託で義務化 (3/29)

厚生労働省は、フリーランス新法（11月頃施行予定）で義務付ける委託元企業による就業環境の整備等に関する骨子案を28日の検討会で示し、了承された。フリーランスで働く人を保護するため、出産・育児や介護と仕事が両立できるような必要な配慮を義務付ける業務委託の期間は「6カ月以上」とし、6カ月未満は、努力義務とする。一方、取引適正化に関する業務内容等の書面による明示や不当な報酬減額等を禁止する期間は「1カ月以上」とされた。

## 特定技能外国人の受入れ バス・タクシー・トラックも対象に (3/30)

政府は29日の閣議決定で、特定技能制度の運用に関する基本方針の一部変更により、在留資格「特定技能1号」の対象に自動車運送事業、鉄道、林業、木材産業の4分野を追加することを決定した。今夏から段階的に受入れを始める。これにより、特定技能1号の対象は計16分野となる。

## インフレ下の取引価格据置きは下請法違反のおそれあり (4/2)

公正取引委員会は1日、下請法違反の「買いたたき」に関する運用基準を明確にする見直し案として、「公表資料でコストの著しい上昇が把握できる場合において、据え置かれた下請代金」と明記した内容を示した。意見募集のうえ、5月中をめどに成案を公表する。

## テレワーク中の長時間労働で労災認定 (4/4)

テレワークでの長時間労働により適応障害を発症したとして、補聴器メーカーに勤務する50歳代の女性が、横浜北労働基準監督署から労災認定された（3月8日付け）と、女性の代理人弁護士が3日の記者会見で明らかにした。テレワーク中の過重労働による労災認定は異例という。事業場外みなし労働時間制が適用されていたが、上司から頻繁に業務上の連絡等がありパソコンから離れられない状況で、労基署は同制度の適用を違法と判断。発症前2カ月間の時間外労働が月100時間を超えていたことなどから認定されたとのこと。

#### 昨年度の倒産件数3割増（4/9）

東京商工リサーチは8日、2023年度の全国倒産件数は前年度比31.6%増の9,053件だったと発表した。9,000件超となるのは9年ぶり。産業別では、「サービス業他」の3,028件（34.9%増）が最多で、建設業の1,777件（39.5%増）、卸売業の1,048件（27.0%増）が続いた。倒産の原因としては、人手不足関連が2.4倍の191件、物価高関連が73.6%増の684件だった。

#### 実質賃金23カ月連続減少（4/9）

厚生労働省が8日に発表した2月の毎月勤労統計調査（速報）によると、1人当たり名目賃金（現金給与総額）は前年同月比1.8%増となった一方で、1人当たり実質賃金（物価による影響を考慮した賃金）は前年同月比1.3%減となった。23カ月連続の減少となる。

#### 育児・介護休業法改正案 審議入り（4/12）

11日、育児・介護休業法改正案が衆院本会議で審議入りした。企業に対し3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が多様な働き方ができる制度の導入を義務付ける。子の看護休暇は対象となる子の年齢を引き上げ、取得できる事由を子の行事参加等（運動会などの行事は

除く）に拡大する。今国会での成立を目指し、2025年4月以降順次施行される。

#### 基礎年金の保険料納付期間延長等を試算（4/12）

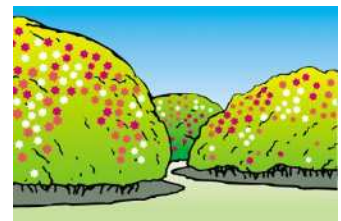
厚生労働省は、今年の財政検証で年金制度改革に向けた各種試算を行う。基礎年金の保険料納付期間を45年に延長した場合や、在職老齢年金制度を緩和・廃止した場合の影響を試算する。また、マクロ経済スライドについて、基礎年金での抑制期間を見直した場合の影響等も試算する。試算を踏まえて年末までに改革案をまとめ、2025年通常国会への関連法案提出を目指す。

#### 最高裁 「みなし労働」適用可否で審理差戻し（4/17）

監理団体で外国人技能実習生の指導員として働いていた女性に「みなし労働時間制」を適用できるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁第3小法廷は16日、適用を認めずに団体側に未払賃金の支払いを命じた二審・福岡高裁判決を破棄し、審理を差し戻した。勤務状況の把握が容易だったとはいえ、日報の正確性の検討が不十分で改めて審理する必要があると結論づけた。

#### 入管法改正案が審議入り（4/17）

「育成就労」制度の創設を盛り込んだ出入国管理・難民認定法などの改正案が16日、衆院本会議で審議入りした。今国会での成立を目指す。外国人技能実習制度に代わる仕組みである「育成就労」では、技能実習で原則禁止されていた転職が、1～2年働けば認められ、3年間の育成期間を経て、長期就労が可能な「特定技能」への移行を促す。



**重要**

**令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう**

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

……………**令和6年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック**……………

- 障害者の法定雇用率の引き上げ【主な対象者：事業主、障害者】  
令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。  
例）民間企業では、次のように引き上げ  
・これまで「2.3%」→令和6年4月から「**2.5%**」→令和8年7月から「2.7%」
- 時間外労働の上限規制【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】  
これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。  

・ 工作物の建設の事業	・ 医業に従事する医師
・ 自動車運転の業務	・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業
- 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用  
【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】  
自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。
- 労働条件明示事項の見直し【主な対象者：すべての使用者と労働者】  
無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。  
〈補足〉これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。
- 裁量労働制の改正【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】  
令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。



★今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。

**要チェック**

**「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表(経産省)**

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。その狙いを確認しておきましょう。

……………**「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の狙い**……………

- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています（次ページ図参照）。



★なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっています。ガイドラインの詳細をお知りになりたい場合は気軽にお声掛けください。

**重要改正**

**厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック**

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

……………**令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など**……………

厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

労働条件通知書 (一般労働者用：常用、有期雇用型)	
期	年月日
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
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 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ] 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（別紙のとおり））	
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 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 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇われ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）
【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 年月日 ）	

（赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所）

＜国税庁の見解（「労働条件通知書」をメールで送信→電子取引データに該当するか？＞  
 従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。