

人事労務ニュース BOX

2023 年 10 月号

年収の壁・支援パッケージ

2023 年 10 月から

国は、パート・アルバイト等の短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しするため、2023 年 10 月から当面の対応として支援を開始した。

「年収 106 万円の壁」の対応として、①キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者の社会保険加入に併せて手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対して労働者 1 人当たり最大 50 万円を助成する。②新たに社会保険適用となった短時間労働者に給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できることとし、最大 2 年間、労働者本人の負担分の保険料相当額を上限として、当該労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

「年収 130 万円の壁」の対応として、短時間労働者が人手不足等で一時的に年収が 130 万円以上となる場合に直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、事業主が一時的な収入変動である旨の証明をすることで円滑な被扶養者認定を可能とする。同一の労働者に対し、原則連続 2 回までを上限とする。

「配偶者手当」の見直し促進として、収入要件のある配偶者手当が就業調整の一因となっていることをセミナー等で周知し、配偶者手当の見直し手順を分かりやすく示す。

労災認定基準改正

心理的負荷による精神障害

厚労省は、近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正した。より適切な労災認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る。

主な改正のポイントは、①業務による心理的負荷評価表の見直し。「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスハラ）、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加した。②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し。悪化前おおむね 6 か月以内に「特別な出来事」が無い場合でも「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める。改正前は、悪化前おおむね 6 か月以内に「特別な出来事（特に強い心理的負荷となる出来事）」がなければ業務起因性を認めていなかった。③医学意見の収集方法を効率化。専門医 3 名の会議により決定していた事案について、特に困難なものを除き専門医 1 名の意見で決定できるよう変更した。

介護離職 10 万人超

2017 年比較で 7,000 人増加

総務省の「就業構造基本調査」の 2022 年版（2023 年 7 月公表）によると、介護・看護を理由として過去 1 年に離職した者は 10.6 万人で、前回調査（2017 年）の 9.9 万人から 7,000 人増えている。男女別では、男性が 2.6 万人（2,000 人増）、女性が 8.0 万人（5,000 人増）となっており、未だ介護・看護の負担が女性に偏っている実態もうかがえる。

働きながら介護を行う労働者は増加しており、介護をしている者に占める有業者の割合は 58%に達し、5 年前に比べ 2.8 ポイントの上昇となった。過去 10 年間の推移をみると、介護をしている者のうち有業者は、2012 年から 2017 年にかけては 55 万人の増加、2017 年から 2022 年にかけては 18 万人の増加となっている。

また、2022 年の雇用動向調査結果によると、介護事業場を含む「医療・福祉業」では、2022 年の 1 年間の離職者は 121 万人で、入職者 114 万人を上回っている。介護従事者が増えなければ、働きながら介護を行う労働者の増加が懸念される。

両立支援等助成金拡充

育休取得時に最大 125 万円

厚労省は 2024 年度、両立支援等助成金を拡充し、「育休中等業務代替支援コース（仮称）」と「選べる働き方コース（仮称）」を新設する考えを示した。

「育休中等業務代替支援コース」は、育休や育児短時間勤務期間中の業務体制を整備するために、業務を代替する労働者へ手当を支給したり、代替要員を新規雇用した事業主が対象となる。育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給した事業主に対し、育休取得者 1 人につき最大 125 万円を助成する。助成の内訳は、育休取得者の業務を棚卸し、他の労働者への割振り方を決定するといった「業務体制整備」の経費として原則 5 万円、事業主が支払った手当の助成が最大 120 万円。手当の助成率は 4 分の 3 で、最大月 10 万円を最長 12 か月まで支給する。育児短時間勤務の利用者の業務を代替した労働者へ手当を支給した場合も同様に支援する。

「選べる働き方制度支援コース」は、保育サービスの利用費用補助、法を上回る看護休暇の導入等、柔軟な働き方に関する制度を導入し、育児期の労働者と面談して個別の支援計画を作成した事業主を対象とする。

着替えの時間と労働時間の関係

家具小売大手「イケア・ジャパン」が従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが話題になりました。労働時間で注意が必要なポイントを解説します。

はじめに

家具小売大手の「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが報道され、話題になりました。掃除や朝礼・終礼などと同様に、着替え時間が労働時間に当たるか否かについての争点の一つになる「着替え時間」について、イケアの事件も参考にしながら重要なポイントを解説します。

イケアで起きたこと

これまでイケア・ジャパンでは、開業以来会社指定の制服に着替えて勤務することが定められていましたが、この「着替え時間」は労働時間に含まれていませんでした。イケアの場合シャツ、パンツ、靴が会社から指定されていたようです。

2023年9月以降は着替え時間を出退勤時各5分とし、合計10分間を1日の労働時間に含めるとしています。

着替え時間の金銭的影響

この10月以降の最低賃金全国加重平均額である「時給1,004円」をもとに、今回の変更による年間の金銭的な影響を試算すると以下ようになります。

時給 1,004 円×1 日 10 分×月 20 日×12 ヶ月
=40,160 円

1日10分といえども年間で見ると影響は少なくありません。別の言い方をすると、着替え時間に対して賃金を支払っていない会社の従業員が100人いた場合、年間約400万円の「未払い賃金リスク」を抱えていることになります。

労働時間となるか否かの判断基準

着替え時間は常に労働時間となるわけではなく、「**使用者（＝会社）の指揮命令下にあると言えるか否か**」で判断

されます。着替え時間が労働時間とみなされる可能性を高める要素として以下のものがあります。

- ・ 就業規則等で制服着用を義務付けている
- ・ 制服の着用ルールに従わない場合に罰則が設けられている
- ・ 安全面や衛生面から着替えを必要としている
- ・ 会社が着替え場所を指定している
- ・ 通勤時に制服の着用を禁止している

なお、労働者側の都合で着替える場合（運動着で通勤してスーツに着替える場合など）は労働時間に当たらないでしょう。

ルール変更のタイミング

イケア・ジャパンは、「着替え時間に関しては、関連法令に明文の規定もなく、判例上の基準も曖昧な部分があることから、実務上見解の分かれる点について不明確性をなくし、従業員有利の方向で明確な取扱いを設定するものとなりました」との見解を示しており、過去に遡っての支払いをしない意向のようですが、本来は過去に遡及して支払うリスクをはらんでいます。

「営業前の掃除時間」「着替え時間」「朝礼時間」などは、しばしば未払い賃金請求訴訟の争点になるものであり、進め方によっては過去の未払い賃金問題にもなりかねないため、ルール変更のタイミングは慎重に検討すべきでしょう。

タイムカード打刻について

イケア・ジャパンは「着替える前にタイムカード打刻をする」のではなく、「一律に1日10分を加算する」というルールを適用したようですが、着替え時間を10分と明確にしたことは管理面でも労働者側の納得度の点でも良い妥協点の一つと言えるかもしれません。

2024 年パートへの 社会保険適用拡大の予定

2024 年 10 月から厚生年金保険の被保険者数が 51 人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1 年後の変更に先立ちその内容を解説します。

はじめに

現在、厚生年金保険の被保険者数が 101 人以上の企業等で週 20 時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024 年 10 月から厚生年金保険の被保険者数が 51 人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。以下、内容を解説します。

2024 年 10 月からの適用拡大

2024 年 10 月以降は、厚生年金保険の加入対象となる労働者数が 51 人以上の企業について、パート・アルバイトにも社会保険適用をしなければなりません。この「51 人」の判断基準のポイントは以下 2 つの項目となります。

(1) 1 年のうち 6 ヶ月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者（**短時間労働者は含まない**、共済組合員を含む）の合計が 51 人以上となること

正社員、ならびに正社員の 4 分の 3 以上の勤務をするパート・アルバイトの総数が 51 人を超える月が過去 1 年のうち 6 回以上の場合に適用拡大の対象となります。2024 年 10 月時点で要件を満たさない場合も、その後の各月ごとの被保険者数の状況に応じて適用拡大の対象となります。

(2) 法人事業所の場合は、同一法人格に属する（法人番号が同一である）すべての適用事業所の被保険者の総数で判定し、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数で判定する

法人の場合、法人番号単位でまとめて 51 人要件を判定しますので、中小企業にも当てはまることが多くなりそうです。

社保加入対象となる者

被保険者数 51 人以上の企業に勤めるパート、アルバイトは、以下の条件にすべて該当する場合、2024 年 10 月から新たに社会保険加入対象となります。

- 週の所定労働時間が 20 時間以上
- 月額賃金が 8.8 万円以上
- 2 ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生でない

事前にすべき対応

パート・アルバイトとして勤務する労働者の中には、自ら社会保険被保険者になりたくない（家族の扶養に引き続き入りたい）という希望を持っている場合もあります。来年 10 月から適用拡大の対象になりそうな労働者に対して、意向を尋ね、必要に応じて勤務時間の増減を話し合うと良いでしょう。

適用拡大の対象外の企業における対応

この適用拡大の対象とならない企業については、前述のパート・アルバイトを社会保険に加入させる義務はありませんが、労使の合意に基づきパートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。

具体的には以下 A、B のいずれかの同意書を提出します。

- A: 当該事業所に使用される同意対象者の過半数で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意書
- B: A に規定する労働組合がないときは、当該事業所に使用される同意対象者の過半数を代表する者の同意または当該事業所に使用される同意対象者の 2 分の 1 以上の同意書