

人事労務ニュース BOX

2023年11月号

**労働条件明示のルール変更へ
制度改正のポイント**

2024年4月から労働条件の明示事項等が改正される。すべての労働者を対象に、労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミングごとに、雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、就業場所・業務の「変更の範囲」を明示しなければならない。「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいう。臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は明示事項の範囲に含まれない。

また、有期労働契約労働者を対象に、有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限の明示が必要となる。例えば、「契約期間は通算4年を上限とする」「契約の更新回数は3回まで」と明示する。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予め説明することが必要になる。

さらに、無期転換申込権が発生する有期労働契約労働者を対象に、「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨を書面により明示しなければならない。初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示が必要となる。

**介護労働実態調査
賃金水準向上 36%**

公益財団法人 介護労働安定センターの2022年度の「介護労働実態調査」によると、全国の介護保険サービスを実施する事業所のうち1.8万事業所を対象に調査を実施した。介護事業所における人材の「不足感」があるとの回答は66.3%で、「不足感」を職種別にみると、「訪問介護員」が83.5%で最も多く、「介護職員」が69.3%だった。職場からの早期離職防止や定着促進のための取組みとして、「賃金水準を向上させている」と回答した事業所は36.3%、「キャリアに応じた給与体系を整備している」は30.5%となっている。「残業を少なくする、年次有給休暇を取りやすくする」等の労働条件の改善に取り組んでいる事業所は70.7%だった。

**2024年「連合」賃上げ目標5%
ベースアップ相当分を3%以上へ**

労働組合の中央組織「連合」は、2024年春の賃上げ目標を「5%以上」とする方針を示した。2023年12月初旬に2024年春闘の闘争方針を決定する。

連合は基本構想で、ベースアップ相当分を3%以上、定期昇給分を含む賃上げ目標は5%以上を掲げ、「前年を上回る賃上げを目指す」とした。2024年の春季労使交渉では、ベースアップをより重視する姿勢を明確にし、加えて企業規模間や雇用形態間、男女間の格差を是正するとともに、企業内最低賃金の目標を時給1200円以上（前年は1150円以上）に引き上げ、賃金水準を底支えする考えも示した。

外資系コンサル会社WTW（ウイリス・タワーズワトソン）が主要大手169社を対象に2023年4月～5月に行った「日本における賃上げを含む報酬・処遇の動向調査」によると、2023年の賃上げ実績は一般社員が3.2%、管理職が2.8%だった。2024年の賃上げ目標は、2023年に一般社員で「4%以上」の賃上げを実施した企業で、2024年も「3%以上～4%未満」の賃上げを見込むと答えた割合は39%、「4%以上」は13%だった。一方、2023年の賃上げ率が「2%未満」だった企業は9割近くが2024年も同程度の賃上げを見込んでいる。

**労働者死傷病報告 届出せず送検
労働者間のもみ合いによるケガ**

上田労働基準監督署（長野県）は、労働者死傷病報告を遅滞なく提出しなかったとして、長野県上田市の会社と同社の課長職を労働安全衛生法第100条（報告等）違反の疑いで書類送検した。労働者が4日以上休業した場合、遅滞なく報告書を提出しなければならない。負傷が労働災害か否かにかかわらず、就業中や事業場内、もしくは附属建設物内での負傷のときは提出の必要がある。同社は、監督指導後に提出したが、遅滞が発生したため送検に至った。

労働者2人が業務の打合せ中に言い争いになり、言い争いが過熱してもみ合いとなった結果、労働者1人がろっ骨を骨折し、約3週間の休業を要した。同社は違反の理由を「労働者間の言い合いがきっかけとなったケガは、報告しなくて良いと思っていた」としている。

コンプライアンス上注意すべき 採用時の NG 質問・NG 行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンスの意識の高まり、SNS による風評被害も踏まえた採用時の注意点について解説します。

はじめに

大手ゼネコンや商社の社員が、応募者の女子大学生に対して性的暴行を加えたなどとして逮捕され、大きく報道されました。

このような大事件にならずとも、コンプライアンス意識の高まり、SNS での炎上リスクから、採用面接時の企業側の行動には一層の注意が必要となります。以下、採用面接などの際に注意すべき「NG 質問」「NG 行動」について解説していきます。

NG 質問

面接の際に、就職差別やハラスメントにつながるような次のような内容を聞いてはいけません。

【1. 本籍地や住所】

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながる恐れがあるため注意が必要です。

- 本籍地はどこですか
- お父さん、お母さんの出身地はどこですか
- あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか

【2. 家族の情報】

家族の職業や収入、学歴、家庭環境をいたずらに尋ねることも要注意です。本人の能力や業務適性と関係のない質問として問題となることがあります。

- あなたのお父さんは、どの会社に勤めていますか
- お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか

【3. 宗教と政治】

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属しており、採用選考の判断基準としてはい

けません。

- 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- あなたの家庭は、何党を支持していますか
- 労働組合活動をどう思いますか
- あなたの家では、何新聞を読んでいますか

【4. 男女雇用機会均等法に抵触する質問】

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

- 結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
- （男性だけに、または女性だけに対して）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
- 女性には体力的にキツイと思うけど大丈夫ですか
- LGBTQ であることで問題がありましたか

NG 行動

下記のようなセクハラにつながる行動、炎上につながる行動は厳しく制限した方が良いでしょう。

- 住所をストリートビューなどで検索し、居住環境を調べる。または調べたことを SNS で発信する
- 性自認についての情報を本人の許可なく SNS で発信する
- 個人的に応募者に連絡を取り、食事に誘う
- SNS で採用に関係のない個人的な連絡を取る

なお、前職へ応募者の様子を探る「前職調査」は違法ではありません。

ただし、本人の同意なく第三者に個人情報を提供すると、前職側が個人情報保護法に違反することになるため、あらかじめ本人の同意を得て確認することが望ましいでしょう。

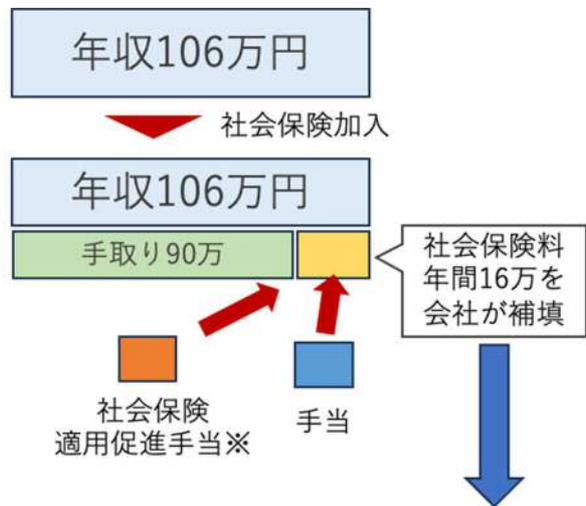
年収 106 万円、130 万円の「年収の壁」対策について

働き過ぎると家族の扶養から外れるため就業を調整する問題、いわゆる「年収の壁」について、政府が支援のための施策を発表しました。現時点での内容を解説します。

はじめに

年末近くになると「配偶者の扶養から外れてしまうので就業を調整したい」というパート、アルバイトから要望が上がってくるケースがあります。一定以上の収入や労働時間になると税法上、社会保険上の扶養から外れてしまうためにパートタイマーが就業を抑制する現象は「年収の壁」と言われています。来年 10 月から 51 人以上の会社についてパート・アルバイトへ社会保険適用が拡大されることなども影響して、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。現時点での情報について解説します。

【社会保険適用時処遇改善コースのイメージ】



半年ごとに10万円、最大2年半で50万円が会社に助成される

※社会保険適用促進手当という補填方法を選択した場合、社会保険等級決定の報酬に算入しない(社会保険等級は低く維持される)

106 万円の壁への対応 -キャリアアップ助成金の拡充-

厚生年金被保険者が 51 人以上の会社で働く「週 20 時間以上かつ月収 88,000 円以上=年収約 106 万円以上」のパートタイマーは、2024 年 10 月から社会保険加入対象となります。自らの社会保険負担が生じることで手取り額が減ってしまうことの補填ために、**キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設される**こととなりました。このコースは、パートタイマー等が社会保険の加入により手取り収入が減少しないように①手当を追加支給する②労働時間を延長するなどの従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員 1 人当たり最大 50 万円の支援を行うものとなっています。

また、①の手当の追加支給について、社会保険の等級を決める際に算入しない「社会保険適用促進手当」として支給する場合もこの助成金の支給対象となります。

助成金は最大 2 年半分支給され、次の図のようにその間の社会保険負担を実質的に補填する内容となっています。

130 万円の壁への対応

健康保険被扶養者・国民年金第 3 号被保険者の認定の基準「年収 130 万円未満」について、年収が一時的に 130 万円を超えてしまう場合も被扶養者として認定される方法が示されました。

この場合、「人手不足による労働時間延長等に伴う残業代増加などの一時的な収入の変動」である旨を会社が証明する書類を添付し申請することにより、収入が一時的に 130 万円を超えても、同一人物について最大 2 回の被扶養者認定がなされるようになります。具体的には毎年冬季に行われる被扶養者資格に係る調査票を提出する際に申請ができるようになると予想されます。

家族手当について

税法、健康保険法における被扶養者の認定基準を企業の家族手当の支給基準に準用しているケースについて、その見直しを周知していくことが公表されています。