

人事労務ニュース BOX

2023年12月号

障害者雇用率 算定方法変更**週20時間未満 0.5人のカウント**

2024年4月から週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の特定短時間労働者1人をもって0.5人にカウントすることができるようになる。現行の障害者雇用率制度においては、週所定労働時間が20時間以上で働く障害者を雇用率の算入対象としている。

週20時間未満の労働者及び週20時間未満の雇用を希望する新規求職者は、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。

民間企業における障害者の法定雇用率は2.3%とされているが、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%へ段階的に引き上がる。

	2023年度	2024年4月	2026年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

労働時間違反**特別条項の適用6か月超え 送検**

呉労働基準監督署（広島県）は、36協定で定めた時間外労働の限度時間を超えて労働できる回数を年間6か月までと定めていたところ、労働者4人に対し6か月を超えて、限度時間を超える時間外労働を行わせたとして、機械器具製造業を営む会社を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで書類送検した。同監督署によると、同社には数年前から同様の違反があり、複数年にわたり是正指導を行ってきたが、違反が繰り返されていることから送検に踏み切った。

時間外労働（休日労働は含まない）の上限は、原則として、月45時間・年360時間で臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできない。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、時間外労働は年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働含む）、月100時間未満（休日労働含む）とする必要があり、原則の月45時間を超える月は、年6か月までとしなければならない。

雇用保険 加入要件緩和**週10時間以上を対象へ**

厚生労働省は2028年度までに、雇用保険の加入要件を1週間の所定労働時間が「20時間以上」の労働者から「10時間以上」の労働者へ緩和する方向で検討している。共働き世帯や短時間労働者の増加を踏まえて、多様な働き方に対応した制度にする狙いがある。加入要件が緩和された場合、新たにおよそ500万人が加入の対象となる見込み。

現行制度では、雇用保険の適用事業所に雇用される労働者で、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②31日以上雇用見込みがあること、のいずれにも該当する場合、原則として全て雇用保険の被保険者となる。正社員、パート・アルバイトなどの雇用形態や、事業主や労働者からの加入希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば加入しなければならない。

正社員転換への助成拡充**中小企業1人80万円に増額**

国は、有期雇用労働者等のいわゆる非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善を促進するため、正社員化の取り組みを実施した事業主に対して助成するキャリアアップ助成金（正社員化コース）を2024年度から拡充する。

同コースは就業規則に規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を勤務地限定などの多様な正社員を含む正社員に転換または直接雇用した場合に助成するもので、正社員化した場合の助成金額を、中小企業の場合、現行の一人当たり57万円から80万円へ引き上げる。これに加え、対象となる有期雇用労働者等の雇用期間が「6か月以上3年以内」から「6か月以上」へ緩和され、現行制度では通算雇用期間が3年を超える有期雇用労働者は対象にならないが、雇用期間が長期化している労働者も対象に加えられるようになる。このほか、正社員転換制度を新たに就業規則に規定して転換させた場合の加算措置を新設し、中小企業の場合は20万円を上乗せ支給する。さらに、多様な働き方の正社員を選択できるよう勤務地限定、職務限定等の制度を新設して転換させた際の加算額を大幅に増額する。中小企業の場合は「9万5000円」から「40万円」へ引き上げる。

「自然退職」とは何か

精神疾患による休職や無断欠勤・音信不通などの労働者が退職する際に、「自然退職」という取り扱いをすることがありますが、その内容について解説します。

はじめに

労働者が退職する場合は大きく「自己都合退職」と「会社都合退職」に分かれますが、うつ病などの精神疾患により復帰できない場合や無断欠勤の場合など、退職理由を判定しにくいケースもあります。以下、これらの場合に用いられる「自然退職」について、自己都合退職等と比較しながら解説します。

自然退職とは

自然退職とは、労働者や会社の意思表示なく自動的に労働契約が終了することをいいます。通常の場合、労働契約は前述の通り「自己都合＝労働者側の意思表示」か「会社都合＝会社側の意思表示」により終了しますが、どちらにも分類できない以下のようなケースにおいて自然退職という言葉が用いられます。

【自然退職が適用されるケース】

- ・ 定年退職
- ・ 死亡
- ・ 無断欠勤・音信不通
- ・ 休職からの復職ができないとき

就業規則への記載が必要

ある事由が生じた場合に自然退職とするためには、その事由を就業規則等に規定し、労働者に周知しなければなりません。例えば定年年齢は事業所ごとに異なるため、就業規則等で周知されていない限り「一般常識として60歳で定年である」などと主張することはできないと考えましょう。

典型的な自然退職ルール

【1.休職期間満了による自然退職】

病気により休職した従業員が、休職期間満了後も病気が完治せず復職できないことを理由に自然退職としたい場合、就業規則等に「休職期間が満了してもなお傷病が治癒

せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする」旨の規定を設ける必要があります。また休職に関して以下の表の事項を定める必要があります。

▶休職に関して就業規則に定めるべき事項

休職命令の対象	私傷病・留学・出向など
事由ごとの休職期間と延長の範囲	3ヶ月程度～勤続年数によって差をつける等
休職期間中の報告	病状報告の頻度等
復職の半断方法	診断書、試し出勤の有無等
復職の方法	配置転換の可能性等

【2.無断欠勤による自然退職】

無断欠勤・音信不通など連絡がとれない状態が一定期間続いたことにより自然退職とする場合、就業規則等に「〇〇日間無断欠勤を続けた場合は、その最終の日をもって自然退職したものとす」などという規定を設ける必要があります。無断欠勤の期間は2週間から1か月程度が適当でしょう。

なお、無断欠勤による自然退職の場合は、複数の方法で連絡を試み「会社がコンタクトを取ろうとしたが音信不通だった」という記録を残しておくとい良いでしょう。

自然退職は自己都合か

自然退職は本人からの直接的な退職の意思表示はないものの、「本人の病気という都合により働けなくなった」「本人が労働契約上守るべき出社義務を果たさず、働く意思を示さなかった」ということで自己都合退職と扱うことが通常です。

退職の理由はいわゆる失業保険などの給付の金額等に影響するほか、助成金の受給要件にも関わるため、自然退職にかかる規定整備は重要と言えます。

2024年4月からの労働条件通知書に関する法改正について

2024年4月から、入社・労働条件変更などの際に交付する労働条件通知書について、必要な記載事項の法改正があります。

労働条件通知書とは

労働条件通知書とは、労働基準法第15条に定められる「労働条件の明示義務」に基づいて労働者に交付する文書を指し、同法では労働時間や賃金、休暇など明示しなければならない事項が定められています。

明示すべき事項

明示すべき労働条件明示については、以下のように定められています。

【書面での明示が必要な項目】

- ①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所及び従事すべき業務
④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 ⑤賃金、昇給
⑥退職 ※昇給については書面に限らない

【会社が定めを設ける場合には明示が必要となる項目】

- ⑦退職金 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 ⑩安全及び衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助 ⑬表彰及び制裁 ⑭休職

改正により追加される明示事項①

2024年4月1日以降、「就業場所と業務の変更の範囲」について労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことです。配置転換や出向、テレワークなどにより就業場所や仕事内容が変わる可能性がある場合は、以下の例のようにその内容をそれぞれ具体的に示す必要があります。

▶就業場所

雇入直後：本社（東京都〇〇）

変更の範囲：千葉支店、在宅勤務の就業場所

▶業務

雇入直後：営業および営業事務

変更の範囲：繁忙期等に出荷業務を担当することがある

改正により追加される明示事項②

有期雇用契約の場合に以下の明示事項が追加されます。

(1) 更新上限の有無、内容

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（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限の有無（無・有（更新10回まで/通算契約期間5年まで））

(2) 無期転換申し込みができる旨の明示と、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に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。また、「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。下記は参考例になります。

【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、本契約期間の末日の翌日（〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転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））

適用のタイミング

今回の改正は、2024年4月1日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、2024年3月31日以前に労働契約を締結する場合は改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要です。

社会保険における賞与の定義と保険料計算について

2003年の総報酬制のスタート以来、賞与にも社会保険料がかかりますが、社会保険上の賞与の定義と計算方法については意外と知られていません。その内容を解説します。

はじめに

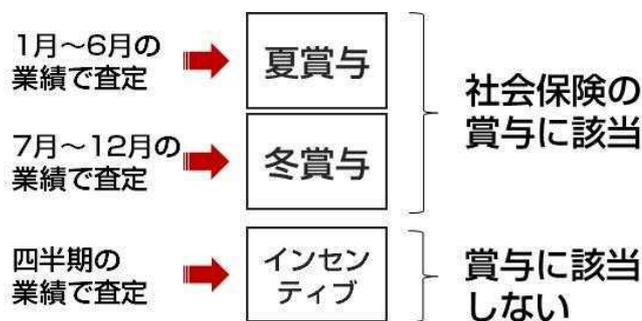
2003年の総報酬制開始以来、給与だけでなく賞与に対しても社会保険料がかかるようになりました。企業は賞与支払いの際に年金事務所に「賞与支払届」を提出することで報告をしますが、何を賞与とみなすかという「定義」について詳細はあまり知られていません。以下、賞与の定義と計算方法等について解説します。

賞与の定義

健康保険法・厚生年金保険法における賞与の定義は次のようになっています。

「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。ただし、臨時に受けるものを除く。

この「三月を超える期間ごと」の部分について、典型的なのは「半年ごとに査定して支給するボーナス」「決算の際に支払われる決算賞与」などです。逆に言うと、3ヶ月（四半期）ごとにインセンティブを支払う場合は賞与ではないということになります。



賞与にかかる社会保険料

賞与にかかる社会保険料は、賞与額の1,000円未満を切り捨てた値に社会保険料率をかけて計算されます。ただし、賞与にかかる社会保険料には次のとおり上限額

が設定されています。

健康保険：年間累計額 **573万円**（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）
厚生年金保険：1回あたり **150万円**

この上限を上回る賞与が支給された場合、下の表のように上限の金額に基づいた社会保険料計算がなされることとなります。

【標準賞与額の上限が適用された例】

	夏賞与	冬賞与	合計
支給額	300万円	300万円	600万円
健康保険の標準賞与額	300万円	273万円	573万円
厚生年金の標準賞与額	150万円	150万円	300万円

※赤字部分に上限が適用される

年4回以上支払われる賞与の取扱い

四半期毎など、年4回以上支給される賞与の場合、社会保険の賞与に該当しませんが、賞与に係る報酬という賞与に準じたものとして通常の報酬月額に加算します。

具体的には、算定基礎届の基準日となる7月1日前1年間に支給された「賞与に係る報酬」の合計額を12で割ったものを4,5,6月支給の報酬にそれぞれ合算して計算します。

1・4・7・10月に3万円ずつインセンティブを支給

	4月	5月	6月
月次報酬	20万	20万	20万
賞与に係る報酬※	1万※	1万	1万

※インセンティブ年計12万円÷12ヶ月=1万円を加算

ただし、これら「賞与に係る報酬」を新たに支給した場合には、初年度はこれを賞与として取り扱うこととされています。