

人事労務ニュース BOX

2024 年 2 月号

スシローに労基署が是正勧告**5 分未満の労働時間切り捨て**

回転ずし大手のスシローを運営する「あきんどスシロー」(大阪府吹田市)が、東京都内の店で働く男性アルバイトの 5 分未満の労働時間を切り捨て、賃金を支払っていないとして、中央労働基準監督署から是正勧告を受けた。男性が所属する労組の首都圏青年ユニオンなどによると、是正勧告は 2023 年 12 月 25 日に出された。長年働いている男性アルバイトが、過去に 5 分未満の労働時間を切り捨てられていたとして、労組の団体交渉などで是正を求めたが、話し合いがつかず、未払賃金の支払いを求め 2023 年 7 月に労基署に 2020 年 4 月～2022 年 8 月までの分を申告した。同社は、2023 年 9 月以降は 1 分単位の労働時間計算に切り替わっており、男性アルバイトは時効にかからない過去分を請求した。労働基準法では、「労働時間は 1 分単位で計算するのが原則」としている。

正社員への転換 7.4%**非正規からの採用 伸び悩む**

リクルートワークス研究所の全国就業実態パネル調査によると、正規雇用を希望する非正規雇用者のうち、2022 年に正社員希望者の転換率は 7.4%だった。調査開始の 2016 年から横ばいで推移しており、非正規雇用から正規雇用への転換が進まない。

一方で帝国データバンクが実施した人手不足に対する企業の動向調査によると、「正社員が不足」と感じている企業は 52.1%だった。前年同月比で 1.0 ポイント上昇しており、2018 年の同調査の割合 52.5%に次ぐ高水準だった。正社員の人手不足割合を業種別にみると「旅館・ホテル」が 75.6%で最も高く、「情報サービス」が 72.9%、「建設」が 69.5%だった。総務省によれば 2022 年の非正規雇用者は 2101 万人で、前年比 26 万人の増加であるが、正社員は 1 万人の増加にとどまっている。

同一の使用者との間で有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換されるルールや 2013 年度からは社内の非正規社員を正社員へ転換する企業へ助成する制度もあるが、非正規雇用から正規雇用への登用の抜本的な解決になっていない。

連合 最賃目標をフルタイムの 6 割へ**2035 年に 1,600 円以上**

連合は、都道府県ごとに定める地域別最低賃金を全国一律で、2035 年までに時給 1,600～1,900 円へと引き上げる中期目標を発表した。2007 年以降、時給 1,000 円としてきた目標額を改め、非正規雇用労働者と正社員との格差是正を進めたいとしている。今後 2 年程度で全都道府県を 1,000 円以上に引き上げ、段階的に「一般労働者の賃金の中央値の 6 割水準」に取り組むとした。2024 年度の目標は、地域別最低賃金が時給 1,000 円未達地域の 39 道県に対して「可能な限り速やかに 1,000 円に到達する」とし、時給 1,000 円到達地域の 8 都府県に対しては、高卒初任給との均衡、現時点の相対的貧困ラインの水準(1,286 円)を目安にさらなる引き上げを目指す。

奨学金返還支援**助成事業活性化 一人年 20 万円交付も**

地場企業の若手人材獲得を後押しするため、地方自治体で企業による奨学金返還支援を奨励する取り組みが広がっている。

長野県では、2023 年 4 月から「奨学金返還支援制度導入企業サポート事業」を実施し、奨学金返還制度を導入した長野県の企業に対して奨学金の負担額の一部を助成するというもの。助成額は一人あたり年間最大 10 万円で、各年度 1 社あたり 3 人を上限人数とする。制度導入を促すため、相談窓口を設置するほか、県のホームページで規定例を紹介している。制度として手当を設ける場合と、代理返還を行う場合の 2 種類を用意した。

愛知県は 2024 年 4 月から中小企業が奨学金返還のために支給した手当や、代理返還した額の 2 分の 1 を補助する。2024 年 4 月以降に採用した人材を対象とするもので、補助上限額は従業員一人あたり年 20 万円とし、3 年間に渡って支援する。1 社あたりの補助人数に上限は設けない設定。

岩手県では 2020 年から返還費用相当額(最大 250 万円)を企業と 2 分の 1 ずつ負担する事業を行っている。8 年間継続勤務する見込みである 35 歳未満の若年者を対象とする。

「加速化プラン」による育児給付の拡充案について

政府の「加速化プラン」なる集中的子育て支援策として、育児休業給付の拡充や育児時短休業給付（仮称）の創設が検討されています。現段階の情報を紹介します。

はじめに

さらなる子育て支援政策が議論される中で、「加速化プラン」と称する3年間の集中的な取り組みが行われようとしています。具体的には、男性育児休業（産後パパ育休）を念頭とした産後一定期間の給付率の引き上げや、育児時短休業給付（仮称）の創設などが検討されているため、現段階の情報を紹介します。

目標

男性の育児休業取得率について、公務員、民間の双方について、以下のように**男性の育児休業取得率の目標を引き上げる**こととされています。

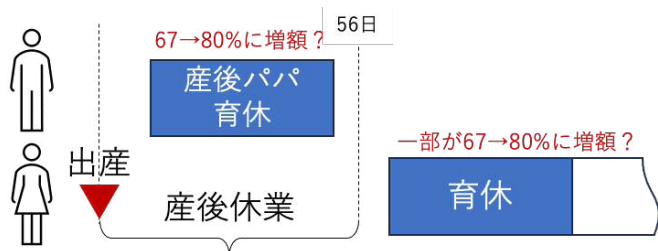
（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

産後パパ育休等の拡充

「産後パパ育休」（出産後最大 28 日間）の期間を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、給付率を現行の 67%（手取りで 8 割相当）から、8 割程度（手取りで 10 割相当）へと引き上げることが予定されています。2025 年度からの実施を目指して検討が進められています。

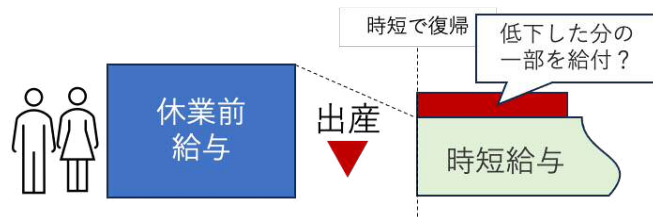


育児時短就業給付（仮称）の創設

柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時

間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、子どもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（**「育児時短就業給付（仮称）」**）を創設することが検討されています。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立ち、引き続き具体的な検討を進め、2025 年度からの実施を目指すとしています。

具体的な給付内容については未定ですが、休業前賃金の 1 割程度の給付になるとの案が出ているようです。



週 20 時間未満の雇用保険

多様な働き方と子育ての両立支援策として、子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築が議論されています。例えば、雇用保険が適用されていない**週所定労働時間 20 時間未満の労働者**についても、**失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める**とされています。

社会保険適用拡大の影響等により、一部のパートタイマーが労働時間を週 20 時間未満に抑制する可能性があります。それらの時短勤務者に対しても失業保険の保護対象とすることで、育児などのライフステージに合わせて多様な働き方をしやすくする狙いでしょう。

施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して 2028 年度までを目途に施行することとされています。