

人事労務ニュース BOX

2024年3月号

残業免除 小学校就学前まで延長へ**男性育休に目標設定義務**

厚労省は育児・介護休業法などの改正法案を労働政策審議会へ示した。改正案要綱では、子を養育する労働者が請求した場合に、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、現行法の「3歳に満たない子を養育する労働者」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」へ拡大するとした。勤続1年未満の労働者や週所定労働日数が2日以下の労働者に対しては、現行法と同様に労使協定で適用を除外できるとする。

また、次世代育成支援対策推進法の改正法案として、従業員数100人超の企業を対象に男性による育児休業取得率の目標設定と公表を義務付ける。男性の育児休業取得率は2022年度の調査では17.1%で、女性の取得率80.2%と比較して低い。厚労省が実施した調査では、男性正社員の23%が「職場の雰囲気や上司などの理解」を理由に育児休業を取得しなかったと回答している。

いずれも成立すれば2025年4月施行を予定している。

社保適用拡大 Q&A 公表**50人を超える「見込み」も届出必要に**

厚労省は、短時間労働者に対する社会保険適用拡大に関するQ&Aをまとめた。現行制度では、従業員数101人以上の企業を対象に、所定労働時間・労働日数が通常の労働者の4分の3以上に満たない場合であっても、週所定労働時間が20時間以上、所定内賃金月額が8万8,000円以上等の要件該当する場合に社会保険を適用するが、2024年10月からは対象企業の規模が51人以上となる。

事業所の新規適用時や合併時に、従業員数が50人を超えた実績がなくても、特定適用事業所該当届の提出が必要であるとし、該当年月日は50人を超えると見込まれた事業の発生日とする。従業員数50人超の要件は、12か月のうち6か月以上50人を超えることが見込まれるか否かで判断するとした。

東京都 カスハラ対策条例制定へ**行為の範囲の明確化難しく、罰則は無し**

東京都は、顧客による著しい迷惑行為「カスタマーハラメント（カスハラ）」対策として、全国初となる条例制定の検討を始めた。罰則規定を設けず、カスハラが許されないことを周知する理念型の内容で調整をしている。

厚労省は2022年に企業向けのカスハラ対策マニュアルを公表し、カスハラを繰り返す客の宿泊を拒否できるようにした旅館業法の改正、タクシー運転手の保護を目的とした省令改正など国としての対応を強化した。

カスハラの内容は暴言や説教、不当な苦情が多く、労働者のメンタルに支障をきたし仕事を辞める原因となる場合があるが、「顧客との関係」であるカスハラは労働法での対応が難しい。条例では、カスハラ行為の範囲を明確に規定することが難しい等が理由で抑制力の高い罰則規定は設けないが、悪質となれば脅迫罪や侮辱罪、偽計業務妨害罪等が成立する場合もある。

無期転換時の賃金減額無効**東京地裁 根拠規定が存在せず**

一般社団法人で通訳・翻訳者として働く労働者が、無期転換時の労働条件変更を不服とした裁判で、東京地裁は配置転換を適法とした一方で、賃金減額は無効と判断した。

労働者は2001年に同法人に入社し「期間の定めのある労働契約」を更新してきた。2021年には業務内容を通訳・翻訳、賃金を日給3万円とする有期労働契約を締結したうえで海外出張に従事する内容の誓約書を交わした。同年7月～10月までの間、中国へ出張した際、同行者が新型コロナウイルスに感染し7週間の隔離措置を受けた。家族の健康状態等を理由に海外出張業務に従事できないとし、そのうえで2022年に無期労働契約への転換を申し込みした。同法人は、無期転換と同時に出張業務のない部署へ配置転換を命じ、業務内容を海外出張なしの翻訳へ、賃金を日給3万円から月額25万7,500円へ変更した。同地裁は、異動や業務内容の変更にもなう賃金減額の根拠となる就業規則がないため、賃金減額を無効と判断した。

3月から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.49%から9.55%へ引き上げ、介護保険料率（40歳から64歳までの者「介護保険第2号被保険者」）については、1.82%から1.60%へ引き下げられます。今回の改定は3月分（4月納付分）から適用となります。

労災保険料率が4月から改正されます。厚労省HP等で各業種ごとの労災保険料率をご確認ください。

有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスミスなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

はじめに

労働契約は大きく「有期労働契約」と「無期労働契約」に分けることができます。前者が一定期間を定めて締結されるものであることに対し、無期労働契約はいわゆる正社員など終了時期を定めないものを指します。使用者（会社）側からの契約解除はいずれも簡単ではありませんが、有期労働契約の場合、労働者側からの途中退職にも一定の制限がかかります。以下、有期労働契約の途中退職等についての注意点を解説します。

有期労働契約の長さに関するルール

有期労働契約の長さについて、不当に長期に渡り労働者を拘束することのないよう、以下の表の上限が定められています。

【有期労働契約期間】

業種	上限
原則	3年
高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	5年
有期の建設工事等	その期間

無期転換ルール

また、有期労働契約については、かつて半年や1年の契約を何度も更新していながら人員が不要になった時等に突然更新をストップする、いわゆる「雇い止め」が問題となりました。そのことから、2013年4月以降に通算5年以上更新した有期労働契約については、労働者の申し出により無期労働契約に転換しなければならないことになりました。

使用者側からの契約途中解約

能力が不足している、協調性がない、会社の経済的事情などの理由により使用者（会社）側から有期労働契約を途中で解約（解雇）する場合には、そのハードルは通常の解雇よりもさらに厳しいものとなります。相手方の重大な公序良俗違反や、契約を継続することにより生じる安全衛生上の差し迫った理由などが無い限りは認められないと考えた方が良いでしょう。

労働者側からの契約途中退職

有期労働契約においては、労働者側からであっても原則として途中解約（退職）できません。途中解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合のみとなります。

この「やむを得ない理由」の例としては、「労働条件が当初の契約と異なる」「病気などにより労務を提供できない」「会社に公序良俗上の明らかな問題がある」などが挙げられます。逆に言うと、やむを得ない理由がないと認められる場合には、使用者側は「まだ契約期間が残っているから働いてください」と退職を拒否できることとなります。

なお、1年を超える有期労働契約の場合、働き始めて1年が経過していれば労働者は理由なく退職することができます。

労使の合意による契約途中解約

ちなみに、労使の合意に基づいて「〇〇、△△の事情があった場合には、いずれか一方の申し出により途中解約できる」と契約することは必ずしも違法ではありませんが「どんな理由でも無条件で解約できる」などの特約は、そもそも有期労働契約の趣旨に反するため認められないでしょう。話し合いのもとで有期契約の途中で合意解約することについては問題ありません。