

人事労務ニュース BOX

2024年7月号

改正育児・介護休業法が成立**柔軟な働き方へ措置拡充**

改正育児介護休業法が成立し、2024年5月31日に公布された。改正法の多くは2025年4月1日の施行日とされている。詳細は今後、省令等で定める。

子の年齢に応じた支援策として、所定外労働時間の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を現行の子が「3歳未満」から「小学校就学前」までに拡大するとして、子が3歳未満の労働者のテレワークを事業主の努力義務とした。3歳以上～小学校就学前の子を養育する労働者に対しては、①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日/月）、③保育施設の設定運営等、④新たな休暇の付与（10日/年）、⑤短時間勤務制度、の5つの措置から、事業主が2つ以上選択して講じなければならない。対象となる労働者に措置の内容を通知し、面談等を通じて利用するかどうかの意向確認を行うことも義務付ける。

子の看護休暇は、現行法では「小学校就学前までの子」を対象としているが、「小学校3年修了前までの子」へ拡大する。名称を「子の看護等休暇」に改め、入園式・卒園式等の行事が目的であっても制度利用できるようにする。

仕事と介護の両立支援関係では、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た際に、個別に制度周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供の実施や、介護休業の申出を行いやすくするため、研修を実施する等の雇用環境の整備も義務付ける。

死亡災害が最小に 死傷災害は増加傾向**2023年労災発生状況**

厚労省は、2023年の労働災害発生状況を公表した。2023年1月から12月までの新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除いた労働災害による死亡者数は755人（前年比19人減）で過去最少となった。死亡災害を業種別にみると、最も多いのは建設業223人で、前年に比べて20.6%減少した。

一方、休業4日以上の死傷者数は、13万5,371人（前年比3,016人増）に上り3年連続で増加した。事故の型別では、件数の多い順に「転倒」が3万6,058人（前年比2.2%増）、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が2万2,053人（前年比5.6%増）、「墜落・転落」が2万758人（前年比0.7%増）だった。

企業規模要件を撤廃へ**短時間労働者 厚生年金保険加入**

厚労省はパート等の短時間労働者が厚生年金に加入する際の企業規模の要件を撤廃する方針を固めた。

現行制度では厚生年金保険の被保険者の総数が「101人以上」の企業を対象として、一定の要件を満たす短時間労働者が社会保険の加入対象となるが、2024年10月からは対象となる企業規模の要件が「51人以上」へ拡大される。もし企業規模の要件が撤廃された場合、新たに130万人程度が厚生年金の加入対象となる見込み。さらに、5人以上が働く個人事務所に関し、これまで対象外だった飲食や理美容などを含む全業種に厚生年金を適用すると、30万人程度が加入対象に加わる。

2000年代以降、非正規労働者が増えるにつれ、パート等の短時間労働者にも老後の生活を保障する必要性が高まった。企業規模の要件撤廃は、年金受給額を底上げする狙いがある。

最低賃金未滿 製造業で23%**長野労働局 重点監督指導結果**

長野労働局は、最低賃金の履行確保に向けて2024年1月～4月に労働者からの情報提供や過去の監督結果などをもとに、違反が疑われる334事業場に対して重点監督指導を実施した。最賃未滿だった労働者は147人で、そのうち84.4%にあたる124人が非正規労働者だった。業種別の違反率は製造業が23%で最も高く、生活関連サービス業・娯楽業、卸・小売業でもそれぞれ約2割で違反がみられた。もっとも多かった違反理由は「最賃改定を知っていたが賃金の改定をしていなかった」が17事業場、次いで「適用される最賃額を知らなかった」が12事業場で、約2割が法の不知を挙げている。

2023年度の最低賃金は全国の加重平均が1004円となり、初めて1000円を超えた。長野県では40円引き上げられ、現在の地域別最低賃金は948円となっている。厚労省の中央最低審議会は、2024年度の最低賃金引き上げに向けた議論を開始した。春季労使交渉で2024年度の企業の賃上げ率は5%を超えているが、最低賃金を同じく5%上げた場合、金額では50円に達する。長野県内では、最賃が1000円に届くかどうか焦点となる。

雇用保険法改正による 適用拡大等について

2024年5月に雇用保険適用拡大や教育訓練給付拡大などが盛り込まれた改正雇用保険法案が成立しました。内容について解説します。

はじめに

2024年5月に、下記の項目などを目的とした雇用保険の法改正案が可決されました。

- 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
- 「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大
- 教育訓練やり・スキリング支援の充実
- 育児休業給付に係る安定的な規程運営の確保等の措置

雇用保険適用拡大 (2028年10月1日から)

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更され、適用対象が拡大されます。

また、この改正に伴い、被保険者期間の算定基準が現在の「賃金の支払の基礎となった日数が11日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合を1ヶ月とカウントする」基準も以下の通り半減します。

賃金の支払の基礎となった日数が6日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合を1ヶ月とカウント。

この改正により、パートタイマーアルバイトを多く雇用している事業所の事務手続き量が増えると予想されます。

自己都合退職者の給付制限の見直し

(2025年4月1日から)

現在、自己都合で退職した場合には、いわゆる失業給付(基本手当)の給付を待機満了翌日から2ヶ月間(5年以内の自己都合退職が3回以上の場合は3ヶ月間)制限されます。

この制限期間を「給付制限」と言いますが、2025年4

月から給付制限期間が原則1ヶ月間に短縮※されます。さらに離職期間中や離職日前1年以内に自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には制限を解除されます。

※注：5年間で3回以上の自己都合退職の場合の給付制限期間は引き続き3ヶ月

教育訓練給付の拡充 (2024年10月1日から)

今年10月から、一定の被保険者期間を有する雇用保険被保険者が厚生労働大臣指定の教育訓練を受講した際に費用の一部が支給される「教育訓練給付金」の給付率の上限が受講費用の70%から80%に引き上げされます。

さらに、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を受講した際に支給される「専門実践教育訓練給付金」について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%(合計80%)が追加で支給されるなどの拡充も行われます。

教育訓練休暇給付金の創設

(2025年10月1日から)

労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合の訓練期間中の生活費を支援する目的で、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」が創設されます。主な支給要件は、下記のとおりです。

- 雇用保険被保険者であること
- 教育訓練のための無給の休暇を取得すること
- 被保険者期間が5年以上あること

給付の額については、いわゆる失業給付(基本手当)と同様の計算によることとされています。

雇用保険の育児関連給付の創設等について

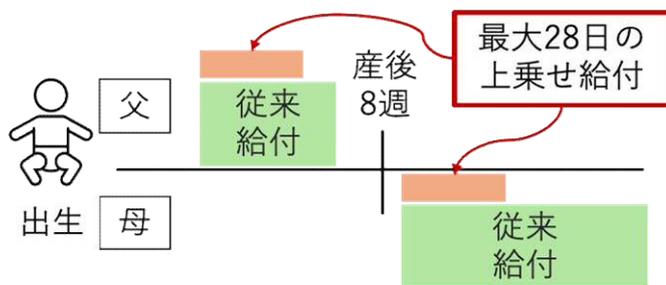
2025年4月から、共働き夫婦の育休並びに育児期の時短勤務に対する新たな雇用保険給付が創設されます。内容について解説します。

はじめに

2024年6月に、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案が成立しました。こども未来戦略の「加速化プラン」の実現のため、子育てにかかる経済的支援が強化されます。以下、この法改正の一部として2025年4月から新たに創設される雇用保険の育児関連給付について解説します。

出生後休業支援給付（新設）

この給付は、子の出生直後の一定期間内に取得する育児休業に対して支給されるものです。具体的には、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合、被保険者の休業期間について28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。



つまり、共働き夫婦が産後初期に2人とも育児休業を取得する※ことで、通常の育児休業給付（休業開始前賃金の67%）に13%上乗せして支給されます。

2つの給付合計は80%となり、当該最大28日について、育児休業にかかる社会保険料免除と合わせると実質的に休業前の手取り賃金相当が給付される計算になります。

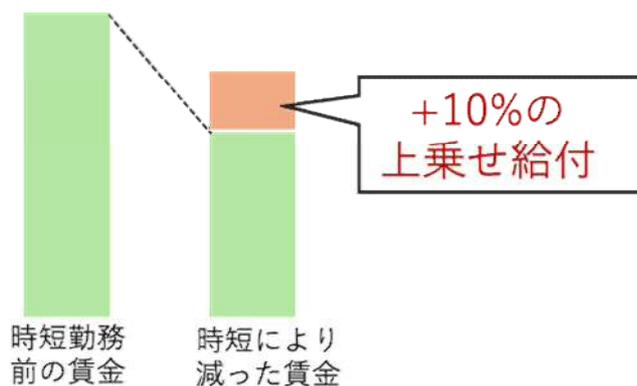
※なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は求められません

育児休業給付 67%	+	出生後休業支援給付 13%	+	社保免除・税優遇 約20%	=	休業前賃金の 100%
---------------	---	------------------	---	------------------	---	----------------

この給付の創設により、出産直後の男性育児休業取得がさらに後押しされることとなり、「こどもが生まれたらパパも2週間育休を取得する」などといった動きが一般的になるでしょう。

育児期時短就業給付

この給付は、雇用保険被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をした場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給するものです。



つまり、時短勤務によって下がった賃金を一部補填することで、育児休業中の時短勤務を奨励するものでしょう。

通常の所定労働時間が8時間の場合、その10%は48分にあたりますので、イメージとしては「約1時間時短勤務をしても従前の手取り額が維持される」という状態になります。

この給付の創設により育児期間の時短勤務がさらに促進されるかは未知数ですが、「保育園送迎などのために少し早く帰る」などの使い方が想定されます。