

人事労務ニュース BOX

2024年11月号

求人広告 正社員平均月給 24万円**パート・アルバイト平均時給 1225円**

全国求人情報協会は会員企業の主要 15 媒体について、週ごとの広告データを収集し、2024年4月～2024年6月の賃金データを分析したところ、正社員の平均月給は24万556円だった。前年同期から1.6%減少している。一方、パート・アルバイトの平均時給は1225円で、前年同期より3.7%増加した。

職種別にみると、前年同期比の増加率が最も高かったのは「金融・法務専門職」で、正社員の月給平均は28万2796円（前年比7.6%増）、パート・アルバイトの平均時給は1247円（前年比7.8%増）だった。これに対して、もっとも減少率が高かったのは、正社員は「生産工程」の月給22万9232円（前年比10.6%減）で、パート・アルバイトは「輸送・機械運転」の時給1226円（前年比1.4%減）だった。

ハローワークプラザ難波（大阪府）は、魅力ある求人票の書き方のセミナーで、「年間休日数が120日以上であっても、求職者の紹介に至った人数がゼロの求人の割合は57.2%に上る」と紹介し、休日数を多く設けるだけでなく、さらなる魅力発信の必要性があると呼び掛けた。

カスハラで雇用管理措置**罰則なしの義務化を**

経済同友会は、法律や自治体の条例でカスタマーハラスメント対応を事業者の雇用管理上の措置義務とし、カスハラに対する企業の取組みを後押しする考えを公表した。一方で、罰則を設けた場合、措置の対象とならない言動が許容されるといった認識を招きかねないとする懸念があることから、罰則は設けるべきではないとした。国に対し、カスハラに相当する言動の範囲について具体的な事例やガイドラインを示すことを求めている。

東京都では、全国初となるカスハラ防止条例が成立し、2025年4月に施行する。条例では、顧客などから就業者に対する「著しい迷惑行為」であり「就業環境を害するもの」とカスハラを定義した。顧客には言動に注意するよう求めるほか、事業者に対しては、「必要かつ適切な措置を講ずるよう努めなければならない」と努力規定を明記した。

障害者雇用代行が拡大**法定雇用率「数合わせ」懸念**

厚労省によると2023年11月時点で障害者雇用ビジネス実施事業者（障害者の就業場所となる施設・設備及び障害者の業務の提供等を行う事業者）は32社あり、利用企業は1200社以上、働く障害者は7300人を超える。障害者雇用ビジネス実施事業者とは、主に障害者雇用率が未達成の企業等からの要請に応じて、障害者の働く場を提供することで、いわば企業等に障害者雇用率を売るビジネスである。「法定雇用率は達成したいが、障害者を雇うノウハウや意思がない」という企業の本音が見え隠れしている。

近年増加傾向にあるのが「貸農園ビジネス」で、農地を「企業向け貸農園」として管理し、多くの場合、そこで働く障害者の実質的な採用や管理を行っている。

現在、民間企業の法定雇用率は2.5%で、従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならない。2026年には民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられる予定。日本商工会議所の調査によると、会員企業のうち40～50人規模の企業で20.4%が「法定雇用率の上げを知らず、対応していない」と答えている。

改正育児・介護休業法 実務対応①**子の看護等休暇**

2025年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では、2025年4月改正の「子の看護等休暇」について記載する。

「子の看護休暇」は、改正法によって取得事由が拡大されることに伴い、名称が「子の看護等休暇」へ変更される。対象となる子の範囲は、現行法において「小学校就学の始期までの子」であるが、「小学校3年生修了までの子」へ拡大され、取得事由に現行法の「病気、けが、予防接種・健康診断」に加え、「感染症に伴う学級閉鎖等」及び、「入園（入学）式、卒園式」が追加される。また、労使協定により除外できる労働者のうち、「引き続き雇用された期間が6か月未満」が削除される。

法改正への対応として、就業規則の改定と、必要に応じて労使協定書の再締結が必要となる。

1歳以降の育児休業給付延長 手続きの厳格化について

2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが厳格化されます。その内容について解説します。

はじめに

育児休業中の所得補償として雇用保険制度から支給される育児休業給付について、これまでは市区町村の発行する入所保留通知書などにより、子が1歳以降の延長要件を確認していましたが、**育児休業または育児休業給付を延長するためにわざと保育所に落ちる**育休者の行為が問題とされていました。そのため、2025年4月より育児休業給付の延長手続きが厳格化されることになりました。以下ポイントについて解説します。

育児休業給付の制度

育児休業給付の主な要件は以下の通りです。

- 1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した雇用保険被保険者であること
- 休業開始日前2年間に、原則として賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上あること
- 一支給単位期間中の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること

これらの要件を満たす場合、原則として1歳まで休業前賃金の50%~80%が支給されます。ただし、子が1歳時点（または1歳6ヶ月時点）で保育所に入所できない場合にはそれぞれ半年ずつ、最長で子が2歳に達するまで延長されます。育児休業給付の延長は今や一般に認知されており、育休取得者のおよそ3割が1歳以降の延長制度を利用しています。

厳格化の背景にあるもの

「育児休業給付を1歳6ヶ月から最大2歳まで延長するために自治体が発行する入所保留通知書が必要」という制度設計の結果、自治体の負担が増加しました。例えば、「保育所などに入所する意思がないにも関わらず給付延長のためだけに申し込みを行う者への対応」や「意に反して保育所に内定した者からの苦情対応」などがあり、今回の厳格化は、こうした背景から実施が決定されています。

新たに必要となる書類

2025年4月以降の延長申請の際に次の書類を添付します。

1. 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（新様式）

入所の保留を積極的に希望していないか、保育所内定を辞退したことはないか、合理的な理由がないのに自宅や職場から離れた保育所のみ申し込みをしていないか、などを育休者本人が申し立てる書類です。

2. 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

保育所等の利用申込書の写しが新たに必要となります。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）を保管しなければならない旨を育休者等に伝えましょう。

3. 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

これまでの通り、入所保留通知書等は添付が必要です。

延長可否の判断基準

判定基準として示されているのは「速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること」という要件であり、申込書や申込書などの状況から総合的に延長可否の判断がなされるようです。「最寄りの保育所のサービス品質に不安がある」という理由等が認められるかなど、不明点も多くあり、今後の動向が注目されます。

いまさら聞けない 社会保険の随時改定

社会保険は標準報酬月額という等級により管理されており、原則として年1回しか改定しませんが、固定給与の変動による改定もあります。

はじめに

健康保険と厚生年金保険、いわゆる社会保険制度は、保険料徴収や年金等給付など多くの場面において「標準報酬月額」という等級を基準に計算・管理がなされています。所得税・住民税や労働保険などと異なる管理方法であり、制度の誤解や手続きの間違いがしばしば起こります。以下、社会保険の随時改定の仕組みを解説します。

標準報酬月額

社会保険制度では、次の図のように被保険者の給与を「20万円、24万円、30万円」などの切りのいい金額（＝標準報酬月額）に当てはめて管理し、その等級で保険料徴収、給付の計算を行っています。

年月	2024/5月	2024/6月	2024/7月	2024/8月
月々の給与	235,442円	210,005円	242,867円	190,500円
標準報酬月額	220,000円	220,000円	220,000円	220,000円
等級(※)	18(15)	18(15)	18(15)	18(15)

※()は厚生年金保険の等級。

原則として毎月の給与が変わっても、等級は一定

実際の給与でなく等級に基づき保険料徴収や給付を行う

つまり、(実際の支給給与はさておき)等級に比例して保険料は高くなり、給付額が多くなるという構造になっています。

定時決定=年1回の等級決め直し

等級と実際の給与が乖離しないように、毎年4~6月支給の給与の平均額を用いて、9月分以降1年の等級を決め直します。この年1回の作業を「**定時決定**」と呼び、**算定基礎届**の提出によって行います。

4~6月の給与を平均するのは、おそらく4月に定期昇給する企業が多いと考えられていることからでしょう。なお、4~6月に毎年極端に残業手当が多いなどの事情により被保険者の実態給与とあまりにかけ離れる場合は、年間平均給与を元に定時決定するなどの例外的な取り扱いも設けられています。

随時改定=途中の等級改定

社会保険の等級制度は前述した通り、一度決めた等級を翌年8月まで改定しない仕組みですが、昇給などのため2等級以上の変動がある場合は、途中で等級改定を手続きしなければなりません。この手続きを「**随時改定**」といい、**月額変更届**を用いて届け出ます。

随時改定のポイント

この随時改定のポイントは以下の3つです。

1. 固定的賃金の変動により発動

残業代など変動賃金が多すぎてもこの随時改定の対象となりません。基本給や各種手当など固定的に支払っている給与が変動することが随時改定の条件となります。

2. 改定月以降3ヶ月の平均給与と既存等級を比較

固定的賃金が増えた月以後3ヶ月の平均給与と既存の等級を比較します。

3. 原則として2等級以上の変動が対象

上記の比較の結果、原則として2等級以上の変動があったときに随時改定の対象となります。注意すべきは、給与変動後3ヶ月の平均給与には残業代などの変動賃金も算入しなければならない点です。例えば基本給が100円昇給しただけでも、その月から3ヶ月の残業が多すぎた場合などは、随時改定の対象となる可能性があることとなります。

年月	2024/10月	2024/11月	2024/12月	2025/1月
基本給	220,000円	220,100円	220,100円	220,100円
残業代	5,000円	30,000円	30,000円	30,000円
合計	225,000円	250,100円	250,100円	250,100円
標準報酬月額	220,000円	220,000円	220,000円	220,000円
等級(※)	18(15)	18(15)	18(15)	18(15)

基本給は100円だけ昇給

固定給昇給幅はわずかでも残業代との合計3ヶ月平均額が既存等級から2等級変わっていれば随時改定対象