

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町1-12-12 水島ビル5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

⚠️ パート・アルバイトの社会保険加入要件が拡大

◆令和6年10月からパート・アルバイトの社会保険の加入要件が拡大されます

現在（令和6年9月まで）は対象となるのは被保険者数101人以上の企業等



令和6年10月からは、被保険者数51人以上の企業等で働く以下の要件すべてに該当するパート・アルバイトの皆様

- 週所定労働時間20時間以上
- 2か月を超える雇用見込み
- 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 学生でないこと

適用拡大の対象と見込まれる事業所様には日本年金機構よりお知らせが通知される予定です。該当者の抽出作業、対象従業員様への周知・説明、及び加入申請の準備を早めにお願います。（社会保険加入による保証の充実（厚生年金上乘せ、傷病手当金等の支給他）、社会保険料の負担発生、今後の労働時間等を説明会や個別面談実施で話し合い等）

⚠️ 最低賃金が引き上げられます

令和6年10月より最低賃金が改定され、50～84円引き上げられます。

東京 1,113円 → 1,163円

神奈川 1,112円 → 1,162円

千葉 1,026円 → 1,076円

埼玉 1,028円 → 1,078円

令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況

厚生労働省が7月12日、「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間における労働条件や職場環境に関するトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」（都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379カ所（令和6年4月1日現在）に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応）、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

◆総合労働相談件数は4年連続で120万件超

公表内容によれば、総合労働相談件数は121万400件で、4年連続で120万件を超え、高止まりの状況です。内訳としては、「法制度の問い合わせ」が83万4,816件、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」が19万2,972件、「民事上の個別労働関係紛争相談」が26万6,160件となっています。また、助言・指導申出は8,346件（前年度比4.5%増）、あっせん申請は3,687件（同5.6%増）となっています。

◆いじめ・嫌がらせの相談が最多

相談内容等の内訳を見ると、民事上の個別労働関係紛争相談では「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多で60,113件となっており、「自己都合退職」（42,472件）、「解雇」（32,943件）と続いています。パワハラ防止法の全面施行に伴い、この数に同法に規定するパワハラに関する相談は含まれていませんが（「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上されるため）、パワハラに限らず、「いじめ・嫌がらせ」については企業の労使紛争のリスクにおいて大きい課題であることがわかります。企業として対策と対応を検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001275308.pdf>

解雇等無効判決後、職場復帰する労働者はどのくらい？

労働問題を専門とする日本労働弁護団、経営法曹会議ほか、労働問題に詳しい弁護士を対象に行われた調査の結果、次のようなことが明らかになったそうです。

◆解雇等無効判決後の復職割合

解雇・雇止め訴訟の判決において解雇等が無効とされた場合の復職割合は次のようになっています。

- ・復職した 37.4%（うち復職後継続就業 30.3%、復職後不本意退職 7.1%）
- ・復職せず 54.5%
- ・不明 8.1%

復職しなかった理由としては、復職後の人間関係に懸念があった人の割合が38.9%と最多でした。また、復職後に不本意退職となった労働者の退職理由では、「使用者からの嫌がらせ」（16.2%）が最多でした。

◆多くのケースで和解案拒絶

一方、判決で終局した事案で、判決までの過程で裁判所から示された和解案を拒絶したのは86.5%に上っており、その内訳は次のようになっています。

- ・労働者側が拒絶 45.0%
- ・使用者側が拒絶 21.3%
- ・労使双方が拒絶 33.8%

労働者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」(34.7%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった」(30.6%)、「合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信」(22.3%)となっています。

また、使用者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」(19.4%)、「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず」(15.3%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった」(13.9%)となっています。

現在、厚生労働省の労働政策審議会では解雇無効時の金銭救済制度に関する議論が以前から行われていますが、少し停滞気味のようです。解雇・雇止めには金銭的な問題だけではないという一面もあり、なかなか結論は出ないようですが、今後の行方が気になるようです。

【労働政策研究・研修機構「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/244.html>

トップアスリートを採用し応援してみませんか？

◆現役アスリートの就職支援「アスナビ」とは

JOC（公益財団法人日本オリンピック委員会）は、企業と現役トップアスリートをマッチングする就職支援制度「アスナビ」を設けています。安心して競技に取り組める環境を望むトップアスリートと、アスリートを採用し応援することで、社内に新たな活力が生まれることなどを期待する企業を結びつける制度で、2024年3月現在、約230の企業において、400名近くのアスリートが採用されています。

◆会社の規模にかかわらず利用できる

規模が小さな会社であっても本制度を利用してアスリートを採用できますし、サービス利用も無料です。また、入社準備や活用方法などの情報提供、「社内報・ホームページでの活用法」など様々な面でJOCのサポートを得られます。

給与や賞与といった雇用にまつわる費用は、企業の規定に則って支給されるケースがほとんどで、一般従業員と変わりません。それとは別に発生する「競技活動費」は、海外大会の参加費用やトレーニング施設などが主な科目となりますが、数十万から数百万まで、競技・種目・競技力によって幅があるようです。

なお、企業は雇用主となるので、トップアスリートに対し広告や宣伝を目的に契約金を支出するスポンサー（広告主）とは異なります。

◆採用のメリット（一例）

アスリートの持つ「常に高い目標に挑戦し続け、逆境でも決してあきらめない姿勢、集中力、礼儀正しさ、チームワーク」は、従業員によい影響を与えてくれるでしょう。

○エンゲージメントの向上／社内一体感の向上

「がんばる仲間を社員一体となって応援する」ことが、社内の一体感醸成につながる。また、競技を通して世界に挑む仲間の姿がロールモデルとなり、エンゲージメントの向上につながる。

○企業認知の向上

SNSや自社HP等でトップアスリート自身が情報発信をしていくことが、所属企業・団体の認知向上に寄与する。

【公益財団法人日本オリンピック委員会「アスナビー現役アスリートの就職支援」】

<https://www.joc.or.jp/for-athletes/career/athnavi/>

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）より

◆監督指導結果のポイント

1 令和5年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおり。

- | | |
|------------|---------------------------|
| (1) 件数 | 21,349件（前年比818件増） |
| (2) 対象労働者数 | 181,903人（同2,260人増） |
| (3) 金額 | 101億9,353万円（同19億2,963万円減） |

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案（上記1）のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおり。

- | | |
|------------|-------------------|
| (1) 件数 | 20,845件（97.6%） |
| (2) 対象労働者数 | 174,809人（96.1%） |
| (3) 金額 | 92億7,506万円（91.0%） |

◆賃金不払いと監督指導の事例（業種：飲食業）

1 事案の概要

- ・労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち15分未満は切り捨て、休憩時間のうち15分未満は15分に切り上げる処理が行われていた。
- ・また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。

2 労働基準監督署の指導

- ・労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。
- ・過去に遡って、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。

3 その後の事業場の対応

- ・労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。

- ・勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理をやめ、1分単位で労働時間を管理することとした。
- ・制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。

【厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html

令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割

高齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。2025年4月からは、65歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で35歳以上のユーザーを対象に「65歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

- ◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割。「70歳までの努力義務化」は約5割
「2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています（よく知っている：14%、概要だけ知っている：45%）。また、70歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました（よく知っている：11%、概要だけ知っている：36%）。
- ◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割
「65歳・70歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高齢者が働きやすい環境整備を国が進めています。そのことに関して賛成しますか？反対しますか？の質問には、88%が「賛成」と回答しています（賛成：48%、どちらかといえば賛成：40%）。
「61歳以降も働きたい」と回答したのは88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66歳～70歳まで」が35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも15%でした。
- ◆半数以上が、「高齢者雇用確保」の措置が転職先選びに影響すると回答
「転職先の企業を決める上で、企業の「高齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

男性育休初の 30% 超え～「令和 5 年度雇用均等基本調査」より

厚生労働省は、「令和 5 年度雇用均等基本調査」の結果（従業員 5 人以上の 3,495 事業所から回答）を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率（産後パパ育休を含む）は 30.1% で、令和 3 年度より 13 ポイント増えて過去最高を更新しました（女性は、84.1%（令和 3 年度より 3.9 ポイント増））。同省は、取得率が 30% に達した理由として、令和 4 年の育児介護休業法の改正により取得意向の確認が義務付けられたことや、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1 か月～3 か月未満」が 28.0%（令和 3 年度 24.5%）と最も高く、「5 日～2 週間未満」が 22.0%（同 26.5%）、「2 週間～1 か月未満」が 20.4%（同 13.2%）となっており、2 週間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員 500 人以上」が 34.2% で最も多く、100 人以上の事業所では 30% を超えているのに対し、「5～26 人」の事業所は 26.2% でした。

◆従業員 300 人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和 7（2025）年までに 50% に上げることを目標に掲げています。取得率を向上させる施策として、来年 4 月からの育児介護休業法の改正により、従業員が 300 人超 1,000 人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。また、従業員数 100 人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

9 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >
[公共職業安定所]

30 日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合） < 雇入れ・離職の翌月末日 >
[公共職業安定所]