

銚子の初日の出・銚子（撮影＝青柳恭子）

◆最新・行政の動き

令和 10 年度 雇保適用「週 10 時間以上」へ 厚生労働省が素案示す

厚生労働省は、雇用保険制度の見直しに向け、雇用のセーフティネット拡充を図るために雇用保険の適用対象者を週所定労働時間 10 時間以上に広げ、基本手当や育児休業給付などの対象とする素案をまとめた。

現在、週の所定労働時間が 20 時間以上の労働者に限定している雇用保険制度の対象者について「週 10 時間以上」に緩和した場合、約 500 万人が新たに被保険者となる見込み。

施行時期は、事業主の準備期間を考慮し、令和 10 年度中を目標としている。

なお、同報告書では、自己都合離職者の基本手当の給付制限期間の短縮（但し、離職回数に応じた制限有）や、時短勤務をしながら 2 歳未満の子を養育する被保険者を対象とした給付の新設、教育訓練給付の見直しも含まれている。

※現段階での方針です。詳細については、正式決定後に、改めてご案内いたします。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 調査
- 実務に役立つ Q & A
- 今月の労働安全衛生
—靴から始める転倒災害—
- 身近な労働法の解説
- 今月の実務チェックポイント
—災害発生時の取り扱い—
- ちょっとひといきパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

— 発行 —

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆ニュース

新制度「育成就労」創設へ 技能実習を廃止し 有識者会議・最終報告

外国人技能実習制度と特定技能制度の見直しの検討を進めていた政府の有識者会議は11月30日、最終報告書をまとめ、小泉龍司法務大臣に提出しました。

技能実習について最終報告書は、労働力の需給調整の手段として利用してはならないという基本理念を掲げている一方、実際には実習生が国内企業の貴重な労働力として受け止められてきたと指摘。技能実習制度を廃止し、人材確保と育成を目的とする新たな制度「育成就労」を創設するよう提言しています。

新制度での受入れ分野は特定技能の分野に合わせ、3年間の就労を通じて特定技能1号の水準の人材を育成します。

技能実習では原則的に認めていなかった他社への転職については、同一企業で1年を超えて就労するなどの要件を満たした場合に認めます。転職の期間要件に関しては、必要な経過措置を検討するよう政府に求めました。

「推薦なし」理由に昇格差別 役職との差額支払い命令 都労委

東京都労働委員会は、都内の運輸業者が所属長の推薦がないことを理由に組合員2人を未だに昇格させていないのは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると認定しました。平成30年11月末付けで2人を指導員以上の職位に昇格したものと取り扱い、現在までの賃金額と指導員以上の職位ならば支払われるべき賃金額との差額を支払うよう命じました。

合同労組に加入している組合員2人はトレーラーの運転者で、入社以来20年以上にわたって役職者に昇格することなく、最低位の職位のままでした。会社は組合との団体交渉で、昇格は所属長などからの推薦に基づいて実施しているため、推薦がないと昇格できないと回答していました。

都労委は、昇格に関する手続きを明確に定めた社内規程はなかったと認定しました。全運転者198人のうち、役職者は59人と約3割を占めていますが、推薦によって昇格したのは7人だけでした。一方で、組合員らの所属部署では、勤続18年以上の従業員のなかで、役職者になっていないのは両名のみとなっています。

組合員らに勤務成績が低いなどの役職者に不適任な事実はなく、非組合員との間に不自然な差異が生じていると疑わざるを得ないとしています。推薦という形式的な部分にかこつけて、昇格を回避していたと判断しました。

◆送検

特別条項の適用6カ月超え送検 呉労基署

広島・呉労働基準監督署は、36協定で定める限度時間を超える時間外労働を、年間6カ月を超えて行わせたとして、機械器具製造業者を、労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで広島地検呉支部に書類送検しました。

同社は、特別条項付の36協定を締結し、1カ月の時間外労働の限度時間を超えて労働させることができる回数を、年間6回までと定めていました。令和4年7～12月の間、金型の製造などに従事する労働者4人に対し、6回を超えて時間外労働を行わせた疑い。

同労基署によると、同社には数年前から同様の違反があったといいます。複数年にわたり是正指導を行ってきましたが、違反が繰り返されることから、送検に踏み切りました。「長時間労働に対しては送検も含め、厳正に対処していく」としています。

◆調査

70代も「まだ働きたい」 第18回中高年者縦断調査（厚労省）

調査は、平成17年10月末に50～59歳だった同一の男女に対して継続的に行っています。調査対象者の現在の年齢は67～76歳です。

第1回調査で「仕事をしている」とした81.8%のうち、44.4%が17年後の今回調査でも働いています。男女別でみると、男性は95.7%のうち48.7%、女性は70.5%のうち39.6%となっています。

第1回で「正規の職員・従業員」だった男性（61.8%）は、41.7%が働いていますが、現在の仕事は「パート・アルバイト」が15.8%と最も高くなっています。正規雇用だった女性（19.6%）の場合も同様にパート・アルバイトが最も多く、19.1%となっています。

今回調査で「仕事あり」とした者のうち、68～69歳になっても仕事をしたい67～68歳は80.3%でした。70～74歳になっても働きたい67～73歳は、59.1%となっています。

(単位：%)	総数	仕事をしたい	仕事はしたくない	まだ考えていない、不詳	
68～69歳になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	48.1	32.1	19.7
第18回調査時に仕事あり	(51.1)	100.0	80.3	3.7	16.0
第18回調査時に仕事なし	(48.7)	100.0	14.5	62.0	23.5
70～74歳になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	31.5	36.0	32.5
第18回調査時に仕事あり	(42.4)	100.0	59.1	6.3	34.6
第18回調査時に仕事なし	(57.4)	100.0	11.2	58.0	30.8
75歳以降になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	13.4	28.3	58.3
第18回調査時に仕事あり	(37.9)	100.0	27.2	9.0	63.8
第18回調査時に仕事なし	(61.8)	100.0	5.0	40.3	54.8

注：「68～69歳になったときの仕事の希望」は第18回で「67～68歳」の者、「70～74歳になったときの仕事の希望」は第18回で「67～73歳」の者、「75歳以降になったときの仕事の希望」は第18回で「67～76歳」の者について、それぞれ第18回調査の仕事の有無別に集計。

◆実務に役立つQ&A

派遣社員の相談対応は ハラスメント防ぎたい

Q

派遣労働者を以前受け入れた際に、ハラスメント被害を受けたという事案が発生したため、再発防止を徹底したいと考えています。あらかじめ自社の相談窓口を伝えておくことのほかに、何か注意点はありますか。

A

派遣先における苦情処理対応は、派遣元との連携がポイントです。派遣法40条1項で、苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならないとしています。

苦情には、セクハラ、妊娠出産等に関するハラスメント、育休等に関するハラスメント、パワハラ、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等を含みます（派遣先指針、平11・11・18労働省告示138号、令2・10・9厚労省告示346号）。

派遣先は、派遣契約において苦情申出を受ける者等を定めるとともに、派遣受入れに際し説明する必要があります。さらに、派遣先管理台帳において、苦情処理状況を記載するとともに、その内容を派遣元へ通知するよう求めています。

◆今月の労働安全衛生 —靴から始める転倒予防—

令和5年6月号の事務所だよりで、転倒災害の予防が労働安全行政上の重点項目の一つとなっていることを取り上げました。

冬場は雪の降らない地域でも、凍結により転倒のリスクが高まります。

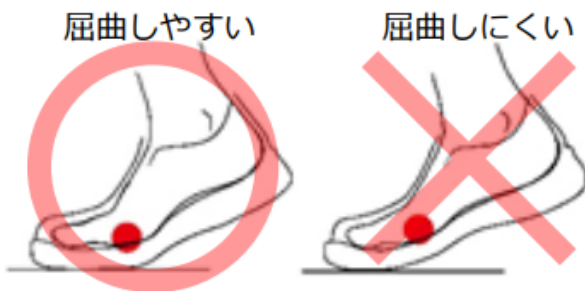
転倒の主な原因のうち、「滑り」「踏み外し」「つまずき」は、靴の構造によって、ある程度の効果を出すことができます。今回は厚生労働省で開設している「職場のあんぜんサイト」をもとに靴選びから転倒防止を考えてみましょう。

1. 転倒を防ぐ靴の条件

転倒に有効な安全靴に求められる性能を整理すると、次の5点になります。

屈曲性

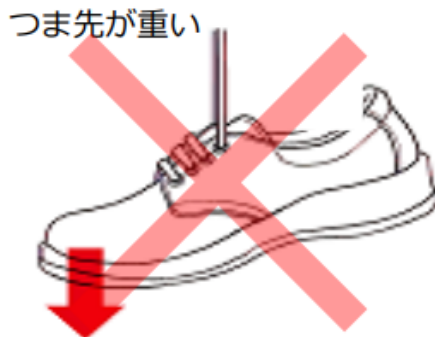
親指から小指の
付け根を適度に
曲げられますか？



靴の屈曲性が悪いと、疲労の蓄積、擦り足になりやすく、つまずきの原因となります。

重量バランス

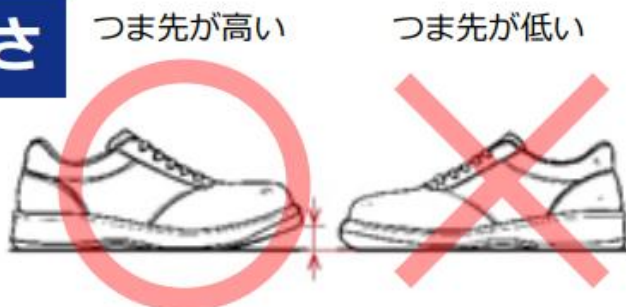
靴の前後の重さの
バランスは
とれていますか？



靴の重量がつま先部に偏っていると、歩行時につま先部が上がりやすく、つまずきやすくなります。

つま先部の高さ

つま先から床面
まで一定の高さ
がありますか？



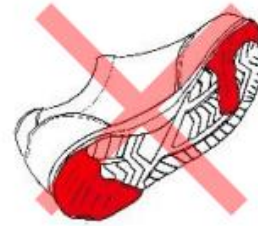
つま先の高さが低いと、ちょっとした段差につまずきやすくなります。

靴底の減り具合

靴底の凹凸あり

靴底の凹凸が減少

靴底がすり減って
いませんか？



靴底の減りが大きい
靴は、滑りやすくなります

耐滑性の有無

靴の滑りにくさを確認していますか？

耐滑性を有する靴は、以下の箇所を確認できます。

■安全靴の場合

個装箱のJISマーク
表示の近くに「F1」
または「F2」の表示
があるか確認してくださ



JIS T 8101 安全靴

CI/S/F1/F1/...



■プロスニーカーの場合

靴のべろ裏面の表示に、
耐滑性のピクト表示が
あるかを確認してください。



2. 滑らない靴が正義ではない！

滑り易い床には滑りにくい靴底が有効ですが、滑りにくい床に滑りにくい靴底では、摩擦が強くなりすぎて歩行時につまずく場合があります。靴底の耐滑性は、職場の床の滑り易さの程度に応じたものとする必要があります。

また、靴が重くなると、足が上がりにくくなるため、擦り足になりやすく、つまずきの原因となります。靴が重く感じられる重量には個人差がありますが、短靴では 900g/足以下のものが理想です。足に合った靴は疲労の軽減、事故の防止につながります。

テ	イ	ネ	ン	ダ	ビ	デ
マ	リ	モ	ア	メ	イ	ロ
エ	フ	ワ	ン	シ	リ	
ス	イ	シ	コ	キ	ア	
バ	キ	ラ	ク	シ	ン	
チ	リ	オ	ビ	ヒ	ロ	
ユ	フ	イ	ン	カ	ギ	ヤ
ラ	ダ	ー	エ	リ	ン	ギ

今月のクロスワードの答え
A.クリヤマヒデキ (栗山英樹)

◆身近な労働法の解説 —労働条件の明示②—

今回は、労基法 15 条（労働条件の明示）に関して、明示すべき労働条件について令和 6 年 4 月以降の改正点も併せて紹介します。



1. 労働条件の明示事項（労基法 15 条 1 項、労基則 5 条）

（1）書面で明示すべき労働条件

- ① 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（満了後に更新する場合があるもの）
→ 有期契約労働者が「契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要」します（平 24・10・26 基発 1026 第 2 号）。
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容
- ④ 労働時間に関する事項（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇など）
→ 「勤務の種類ごとの始業および終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足り」ます（平 11・1・29 基発 45 号）。
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
→ 「賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えない」としています（昭 51・9・28 基発 690 号）。
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

（2）その他明示すべき労働条件

- ① 昇給に関する事項
- ② 定めた場合に明示すべき事項（退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職などに関する事項）

※職安法 5 条の 3、職安則 4 条の 2：「試用期間」、「加入保険の適用」、「募集者の氏名または名称」、「派遣労働者として雇用する場合はその旨」、「受動喫煙防止措置の状況」を募集や求人申込の際に、書面で明示する必要があります。

※パート・有期雇用労働法 6 条、則 2 条：「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより、パート・有期雇用労働者に明示する必要があります。

2. 令和 6 年（2024 年）4 月の改正点

労働者の募集時等や、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。

（1）全ての労働者に対する明示事項

上記 1（1）③就業の場所・業務の内容については、「雇い入れ直後」に加え、これらの「変更の範囲（将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲）」を明示します。

（2）有期契約労働者に対する明示事項

- 更新上限の明示（更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容）
- 無期転換申込機会の明示（無期転換権が発生する更新のタイミングごとに明示）
- 無期転換後の労働条件の明示（同上）

◆今月の実務チェックポイント

自然災害発生時の人事労務関係の取り扱いについて

令和6年能登半島地震の被災状況に関する報道が続いており、今回の被災者の皆様に心よりお見舞いを申し上げます。今回は、自然災害発生時の人事労務関係の取り扱いについて厚生労働省のQ&Aをもとに取り上げます。

Q1. 災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはでしょうか。

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

ただし、今回の天災事変のように、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当する（＝不可抗力）と考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。

ただし、この場合であっても、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。

Q2. 災害で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が免除されることはあるでしょうか。

労働基準法には、天災事変などの理由による賃金支払義務の免除に関する規定はありません。

なお、労働基準法第24条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。

Q3. 災害により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、どうしたらよいでしょうか。

1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。

しかしながら、災害による被害が相当程度に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をする、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。

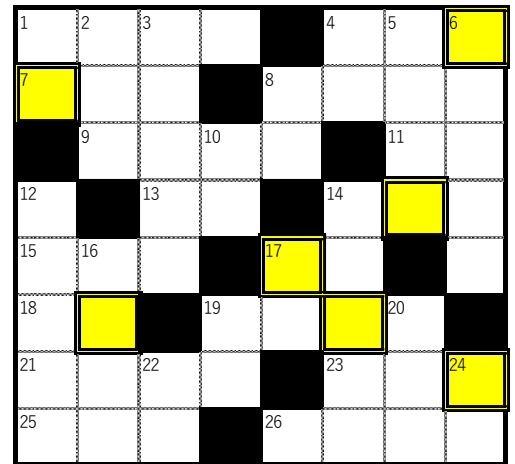
◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは5ページに掲載

☆黄色いマスの文字をつなげると、昨年のWBCで活躍した人名になります。

タテのカギ

- 1.それを達成するために費やす労力
- 2.侵食作用により海岸がえぐられてできた地形
- 3.ひたち海浜公園が名所として有名な青い小さな花
- 4.囲碁をルーツとした、効果がないことを指す言葉
- 5.スキンケアに気を遣う〇〇〇〇が高い男性が増加中
- 6.バック・トゥ・ザ・フューチャーの車型タイムマシン
- 8.あずき等をゆでてつぶし、砂糖などを加えた食品
- 10.仙台に本拠を置くプロ野球チームのマスコットの動物
- 12.シリコン製が一般的だが、ゴムベラと呼ぶことも
- 14.日本で最も愛された食味の良いコメの品種
- 16.とっておきの手段という意味のカードゲーム由来の言葉
- 17.飛んだり、回らなくなったり、長くしたりする体の一部
- 19.鶴をはた織りをして返すが、たまに仇で返す人がいる
- 20.旅の資金
- 22.仮面ライダーと敵対するショッカーの叫び声
- 24.乳などを利用する家畜だが、近年は除草作業で人気

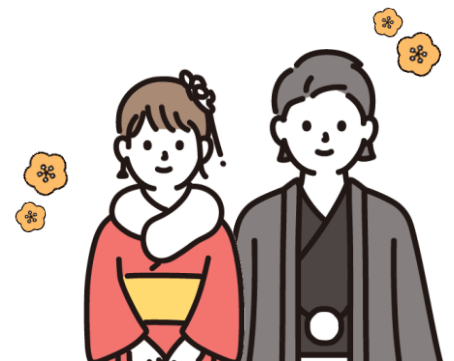


(出題 = 高草木彩)

12月号の答え：ビートルズ

ヨコのカギ

- 1.一定の年齢になったことを理由に退職となる制度
- 4.ミケランジェロの代表作として最も有名な男性の彫像
- 7.丸い形が可愛らしい阿寒湖に生息する植物
- 8.使い込まれた木製の家具や革製品の透明感のある濃い橙色
- 9.自動車レースにおける最高峰の国際大会
- 11.臀部
- 13.じゃんけんのグー
- 14.秋になると紅葉する背の低い円錐形の植物。別名：ほうき草
- 15.光沢のある瑞々しい緑の葉が特徴のポピュラーな観葉植物
- 17.焼き鳥屋では打つが、床屋は梳かす
- 18.2023年W杯でラグビー日本代表が初戦で当たった相手
- 19.北海道十勝地方の中心で、豚丼が有名なまち
- 21.大分県にある人気の温泉観光地
- 23.花火師の屋号の一つで、打ち上げ花火の掛け声として有名
- 25.はしご。トレーニングでも使用することも
- 26.アワビのような食感が人気のヒラタケの仲間



◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> ●12月分の社会保険料、所得税・住民税の納付 ●給与支払報告書・法定調書の提出・源泉徴収票の交付 ●固定資産税の償却資産に関する申告 ●労働保険料(第3期分)の納付(延納申請をした場合) ●労働者死傷病報告の提出(10~12月分) 	<ul style="list-style-type: none"> ●初出式(新年祝賀会) ●年賀状の返礼 ●年始回り ●新年会