

弘前城の花筏・青森県弘前市（撮影=上田憲作）

◆最新・行政の動き

4月からの労働・社会保険関係の変更点

令和6年4月に実施される厚生労働省関係の主な制度変更が公表されました。主な内容は以下のとおりです。

【雇用・労働関係】

- 契約時・更新時の労働条件明示事項に以下を追加
 - ・ 就業場所・業務の変更の範囲
 - ・ 無期転換申込機会、転換後の労働条件
 - ・ 更新上限の有無と内容
- 時間外労働の上限規制
建設、自動車運転、医師について猶予期間終了
※自動車運転者については拘束時間、休息期間等を定めた改善基準告示を適用

【年金関係】

- 国民年金保険料の改定
16,980円（R5年度から460円UP）
- 年金額の改定
R5年度から2.7%UP

【医療・健康関係】

- 入院時の食費の個人負担額30円引き上げ
- コロナ治療費の費用→治療薬の公費負担終了

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検・監督指導動向
- 身近な労働法の解説
—労働契約の変更—
- 気になる判例
—待機時間の労働時間性—
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 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

本社一括届出を拡大 1 カ月変形時間制など 厚労省

厚生労働省は、事業場ごとの届出を求めている 1 カ月単位の変形労働時間制に関する労使協定などについて、電子申請に限り、本社機能を持つ事業場が一括して届け出ることを認める通達を、都道府県労働局長に向けて発出しました。2 月 23 日から適用しています。

従来、本社一括届出の対象は、就業規則のほか、時間外・休日労働協定、1 年単位の変形労働時間制に関する協定に限られていました。

新たに電子申請による本社一括届出が認められるのは、① 1 カ月単位の変形労働時間制に関する協定、② 1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定、③ 事業場外労働のみなし労働時間制に関する協定、④ 専門業務型裁量労働制に関する協定、⑤ 企画業務型裁量労働制に関する決議、⑥ 企画業務型裁量労働制に関する定期報告——の 6 つの手続きです。

いずれの手続きも、本社の協定・決議・報告と、本社以外の事業場の協定などの「内容が同一」でなければならないとしました。

たとえば、1 カ月単位の変形労働時間制の場合は、業務の種類、変形期間（起算日）、変形期間中の各日および各週の労働時間・所定休日などが、一括届出を行う事業場間で同一である必要があるとしました。

配線器具火災 5 年で約 2 倍に 在宅勤務背景か

製品事故に関する情報収集・調査などを行っている（独）製品評価技術基盤機構（N I T E）は、テーブルタップや延長コードなど配線器具の火災事故が 5 年で倍増しているとして、注意を呼び掛けています。新型コロナウイルスの感染拡大に伴うテレワークの普及により、配線器具の使用が増えたことが背景にあると推定しています。

昨年、N I T E へ報告があった配線器具の火災事故は 28 件でした。コロナ流行前の 2019 年は 15 件でしたが、21 年以降は毎年 30 件前後で推移しています。

N I T E では事故防止のため、配線の設置状況の見直しを呼び掛けています。コードが足や家具に引っ掛かることで電源プラグが変形すると、異常発熱につながる危険性があると指摘。併せて、プラグ周辺の小まめな掃除も促しました。水分が付着すると発火の恐れもあるため、掃除の際は乾拭きで汚れを取り除くよう注意しています。

◆送検

100 時間残業の割増支払わず 鳥取労基署・送検

鳥取労働基準監督署は、労働者 2 人にそれぞれ約 100 時間の時間外労働をさせていたにもかかわらず、約 20～30 時間分の割増賃金しか支払わなかったとして、鳥取市内の小売業者と本社代表取締役を、労働基準法第 37 条（時間外労働等の割増賃金）および同法第 108 条（賃金台帳）違反の疑いで鳥取地検に書類送検しました。

立件対象の期間は、令和 5 年 10～11 月。労働者にタイムカードを打刻させた後も働かせている実態にあったことが発覚しています。事実に基づかない時間外労働時間数や割増賃金額を賃金台帳に記入していたとみられます。

同労基署による臨検監督の際、不正に打刻されたタイムカードや虚偽記載した賃金台帳を提出したとして、同法第 101 条（労働基準監督官の権限）違反の疑いでも立件しています。

カ	フ	カ	ハ	シ	カ
ミ	ロ	コ	ナ	ン	
ハ	バ	ネ	ロ	ラ	ブ
ン	ジ	モ	ト		レ
キ	ク	ガ	ウ	デ	イ
	サ	ム	エ	ツ	キ
シ	ヤ	チ	サ	キン	

答え：サクラナミキ（桜並木）

◆身近な労働法の解説 —労働契約の内容の変更—

労契法8条は、労働者と使用者の合意により労働条件を変更することができる旨を規定しています。今回は、労働契約の内容の変更について解説します。

1. 労契法8条

「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定しています。

当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則です。この原則は、労働契約についても当てはまるものであって、本条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。



2. 条文の解説

- (1) 本条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」されるという法的効果が生じることを規定したものです。
- (2) 「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者および使用者の合意のみにより変更されるものです。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものです（令5・10・12基発1012第2号参照）。
- (3) 「労働契約の内容である労働条件」には、労働者および使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、労契法7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件および法12条により就業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであり、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものです。

3. 就業規則による労働契約の内容の変更（労契法9条）

労契法9条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない」としています。

就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更により行うことが広く行われている実情においては、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるとの使用者の誤解を生じることがあります。

このため、法9条において、法8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定しています。

なお、法9条但し書きで例外を示しています。「次条」（法10条）では、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たことおよび「就業規則の変更が（中略）合理的なものである」という要件を満たした場合に、法8条の「合意の原則」の例外として、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定しています。

◆気になる労働判例 — 呼び出し待機時間は労働時間になるの？ —

会社「携帯電話を渡すけど、ほとんど呼び出しはないし、あったとしても短時間で対応は終わっちゃうから、家でゆっくりしていいよ。あ、でも万が一のためにお酒は飲まないで。あと、なるべく早めに現場に来てほしいから、遠くに行っちゃダメね。」

社員「え？お酒飲んじゃダメなら、それって労働時間ですよね？」

…さて、この時間は労働時間になるでしょうか。

1. そもそも、実作業に従事していない時間でも労働時間になるのか？

【大星ビル管理事件（最判平 14・2・28）】

ビル管理会社で 24 時間勤務をしていた日に与えられた仮眠時間について、労働時間性を争った事件。仮眠時間中は、外出が禁止され、仮眠中でも呼び出しや警報が鳴った場合には対応することが義務付けられており、実際に対応したことが複数回あったことから、「本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たる」と裁判所は判断した。

この事件では、以下を判断のポイントとして挙げており、その後、労働時間性を争った裁判でも判断基準としてよく用いられています。

■労働時間性判断のポイント■

- ①客観的に見て、使用者からの指揮命令下にあるかどうか
- ②労働からの解放が保障されているかどうか
- ③実際に業務が発生する頻度や義務付けが高いか

2. 飲酒や場所を制限された場合は、労働時間になる？

冒頭のようなやりとりが実際にあったかはわかりませんが、以下のような興味深い裁判例があります。

【システムメンテナンス事件（札幌高判令 4・2・25）】

機械式駐車場のメンテナンス業務を行う会社に対し、夜間・休日時の緊急時対応の当番を割り当てられ、携帯電話を交付された社員が、不活動待機時間の労働時間性を訴えた裁判。

〈待機時間等の状況〉

- ・事務所で待機する A 当番が 2 名いたが、その他に事務所で待機する必要はない P 当番を 1 名交替制で定めていた。この A 当番日には待機時間含め賃金支給対象となっていたが、P 当番には実際に対応した時間のみに賃金が支給されていた
- ・対応が必要な駐車場はほとんど札幌中心街であった
- ・当番日の外出は自由だったが、**札幌市内のみに限定**
- ・当番日の飲酒は禁止
- ・P 当番は 1 か月に **10 日程度**
- ・P 当番時の入電確率は約 3 割、入電のあった日における平均入電回数は 1.36 回
- ・移動と作業の合計時間は平均 1 時間 13 分

↓

裁判所の判断…事務所以外で待機していた時間は、労働時間には当たらない

この裁判でも、前述の判断基準が用いられ、以下のように判断されました。

- ・事務所内で自主待機していた時間…客観的には、指揮命令下にあり、労働時間とされた。
- ・事務所以外で待機していた時間…飲酒が禁止される以外については自由な私生活を送るのに何ら問題なく、また、実際作業の回数や時間が少ないことから、労働から解放されており、労働時間ではない。

3. その他の判例

【新日本管財事件（東京地判平 18.2.3）】

マンション住み込み管理人について、緊急対応の作業指示はあったが、飲酒や外出の規制がなく、居室にいる時間は私的な時間であり、**労働時間とはみなさないとした。**

【大道工業事件（東京地裁平 20.3.27）】

ガス管工事請負会社の社員を寄宿舎に住ませ、その者たちに 24 時間体制で呼び出し可能となるように当番となった時間について、外出の制限もなく、通常の通勤する労働者が自宅で過ごすのと変わらない生活が送れているとして**労働時間とはされなかった。**

【アルデバラン事件（横浜地判令 3.2.18）】

居宅介護サービス事業者で緊急時の呼び出し用として携帯電話を交付され、対応するように求められていた時間について、時間や場所的な拘束性は高くなく、実作業の発生が少ないにもかかわらず、**労働時間として判断された。**

アルデバラン事件は、その介護業務の性質から、命に係わる緊急事態への対応を強いられるため義務付けの度合いが高いと考えられたようです。それ以外の緊急性が高くない一般的な業務では、場所や行動にある程度の自由があれば、労働時間性が認められるケースはかなり少ないようです。

4. 労働時間ではないとしても、納得性がほしい

さて、判例によれば、飲酒ができるかどうかは労働時間時間性の判断にそれほど影響がないことがわかりましたが、冒頭の社員に「お酒は飲めないけど、呼び出すまでは労働時間じゃないよ」と伝えて、納得するでしょうか。

呼出待機の時間が労働時間ではないとしても、会社の事業変更により呼出し対応の業務が追加された場合や、制限や心理的なプレッシャーが少なくないと考えられる場合には、手当や処遇の見直し、当番制を検討する必要があるでしょう。

また、入社前であれば、求人や採用時に労働条件の明示のタイミングで、業務内容のひとつとして明示しておくことがトラブルを避けるために効果的です。

◆実務に役立つQ&A

ドナー休暇に給付？ 労務不能で傷病手当金

Q

当社でドナー休暇の導入を検討していて、有給とする案が出ています。検査後の入院期間中等について、業務外で労務不能であれば、傷病手当金の受給も選択肢としてあり得るのでしょうか。

A

ドナーとなり入院等した場合は、傷病手当金の支給対象となり得ます。
健康保険は、業務災害以外の傷病等に関して保険給付を行います（法 1 条）。傷病手当金（法 99 条）は、療養のため労務に服することができないときは、その 4 日目以降、支給され得るものです。

保険給付が制限される場合もあります。被保険者が故意に給付事由を生じさせたとき等です（法 116 条）。自ら身体を傷付けたとき等は、自己の行為に対して認識能力がない場合を除き、給付は受けられないとした解釈がありますが（健康保険法の解釈と運用）、ドナー登録をして骨髄等を提供した場合は給付制限の対象にはならないと解されています（協会けんぽ東京支部）。なお、入院自体は 4 日程度で済むこともあるようです。その他、入院に要した日数等に地方自治体等から助成があることもあります。

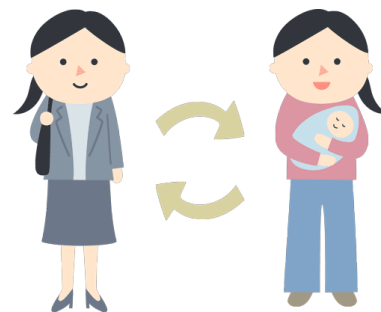
◆今月の実務チェックポイント

育児休業の延長について

今回は育児休業期間の延長について確認します。

育児休業取得期間

原則：子の1歳の誕生日を迎える前日までの間
(女性は産後8週間を経過した日から取得可能)



延長：1歳6カ月まで（最長2歳まで）

子が1歳の誕生日の前日（延長している場合は1歳6カ月または2歳の誕生日の前日まで）に当該従業員またはその配偶者が育児休業中であり、以下①と②のいずれかに該当すること

- ① 保育所等への入所を希望しているが入所できない（入所保留通知・市町村が発行した保育が行われないことの証明書が必要）
保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所等をいい、いわゆる「無認可保育施設」は含まれません。
- ② 常態として子どもを育てる予定だった配偶者が、死亡やけが・病気、離婚等によって育児をすることが難しくなった

子どもが1歳に達する日または1歳6カ月に達する日の翌日について、保育園入園の申し込みを行っていない場合など復職の意思がない場合は、雇用保険育児休業給付金の延長手続きが行えず、支給されなくなる場合があります。保育園入所の申し込み時期についてはお住いの市町村へご確認下さい。

子どもが1歳6カ月になるまで育児休業を延長する場合は、原則として1歳の誕生日の2週間前までに事業主に申し出ること、書面については任意の書式で良いことになっています（申し出るべき事項は育介則7条1項に規定があります）。

従業員から延長の申し出があった場合、従業員に問題があり、申請に必要な書類が揃わない場合などの正当な理由なく拒むことはできません。但し、人材確保や経営の観点から、保育園に入所できた場合に、すぐに復職する意向があるかなどの確認を行うことは差し支えないとされています。

過度な追及や強い口調での確認はハラスメントと捉えられるので避けたほうが良いでしょう。

延長申請の時期

以下の①または②の育児休業給付金の支給申請時に、支給申請書と入所保留通知や事業主への申し出書面等の確認書類により行います。

- ① 延長する期間の直前の支給対象期間の支給申請時。但し1歳到達日（以下、誕生日の前日）または1歳6カ月到達日以降の申請時に限る。
 - ② 1歳または1歳6カ月到達日を含む延長後の支給対象期間の支給申請時。
- ※延長手続きをせずに支給終了年月日まで給付を受けると延長できなくなりますのでご注意ください。

また、社会保険も保険料免除のため、延長手続きが必要です。

◆助成金情報

両立支援助成金（育児休業等支援コース）

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

A. 育休取得時…支給額30万円

「育休復帰支援プラン」により育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施する旨を、就業規則等で明文化し、あらかじめ労働者に周知している。

労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「育休復帰支援プラン」を作成する。

「育休復帰支援プラン」に基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業）の開始日の前日までにプランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3カ月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで3カ月以上）を取得させること。

B. 職場復帰時…支給額30万円

対象労働者の休業中に育休復帰支援プランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。

育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。

対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険の被保険者として6カ月以上継続雇用していること。

C. 職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が出た中小事業主に支給

育児・介護休業法を上回る「A:子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B:保育サービス費用補助制度」を導入している。

対象労働者が1カ月以上の育児休業（産後休業を含む）から復帰した後6カ月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A:子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはB:保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）がある。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※上記の額は条件により変動します。制度の詳細は厚生労働省HPをご参照ください。

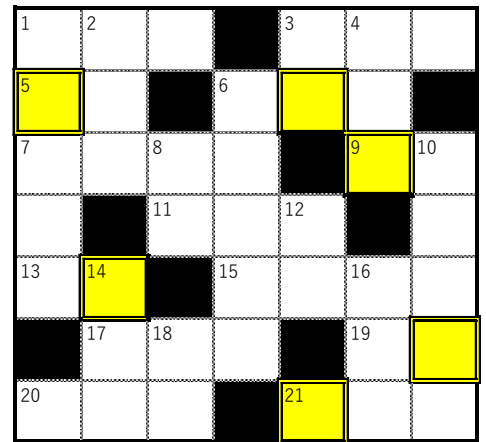
◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは2ページに掲載

☆黄色いマスの文字を並び替えると、春に関係した言葉がでできます。

タテのカギ

1. 4月からの半年をこう呼ぶ会社も多い
2. 映画「テルマエロマエ」はローマ帝国人が現代日本の〇〇〇にタイムスリップする物語
3. 緑黄色社会の「〇〇になって」はTVアニメの主題歌としてヒット
4. 〇〇〇万象。宇宙にあるすべての物
6. もう厚手のニットはしまって、薄手のカーディガンを出しておこう
8. 表面にらせん状の溝がある、物を固定するための部品
10. 2024年パリ五輪の新種目として採用されたダンス競技
12. 隋の後に建国された中国王朝
14. 魚の干物の一種で、とても臭いが強い伊豆地方の名産品
16. 縁側を広くしたような作りのもの。ウッド〇〇〇
18. アメ=甘い面 と 〇〇=厳しい面 の使い分けが大事



(出題 = 高草木彩)

ヨコのカギ

1. 主人公がある日突然虫になってしまう不条理な物語「変身」の作者
3. 麻疹ウイルスによる病気
5. 古代ギリシャ彫刻として最も有名な〇〇のヴィーナス
6. 毎年GWに映画が公開される探偵アニメの主人公
7. 非常に辛いトウガラシの品種で、スナック菓子にも名前を冠したものが多くある
9. テニスにおいて、0（ゼロ）という意味の言葉
11. 自分が育った場所や、本拠地のこと
13. タンポポ、コスモス、マリーゴールドは〇〇科の植物
15. 遂に2026年に完成する予定のサグラダ・ファミリアの設計者
17. 僧侶の作業着で、甚平のズボンを長くした形の服
19. 地球の周りを回る衛星。太陽との位置関係で見え方が変わる
20. 白黒模様の動物で、国内では鴨川シーワールドと名古屋港水族館にしかない
21. 砂状に細くなった金

◆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"> ● 3月分の社会保険料の納付 ● 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分） ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新入社員入社式、入社手続き ● 新入社員の社内研修および配属の実施 ● ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・対外広報

