



静岡・吉佐美大浜海岸の朝（撮影＝石川智則）

## ◆最新・行政の動き

### 育児関連の新給付が始まります（R7.4.1 施行）

5月10日に改正雇用保険法が成立しました。これに関連して、来年4月に育児関連の2つの給付が新設されます。

#### ① 出生後休業支援給付

両親がともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付する。育児休業給付とあわせると給付率80%（手取り10割相当）となるため、男性の育児休業が増加すると考えられます。

※対象となる育児休業は男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内のもの。

#### ② 育児時短就業給付

2歳未満の子を養育するために、時短勤務を行う場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する。

→育児休業の延長申請が厳格化されることもあり、早期に時短勤務で復帰する方が増える可能性があります。

詳細な手続き方法については、まだ公開されていませんが、おそらく秋以降に具体的な内容が公表されると思われます。

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 気になる判例  
-職種限定における配転命令-
- 実務に役立つQ & A
- 調査
- 今月の実務チェックポイント  
-健康保険から労災への切替-
- 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

### 改正雇用保険法が成立 適用拡大・リスクリング支援・育児関連新給付も

雇用保険の適用対象者の拡大を盛り込んだ改正雇用保険法などが参院本会議で可決、成立しました。週所定労働時間に関する被保険者の要件について、令和 10 年 10 月 1 日から現在の「20 時間以上」から「10 時間以上」に拡大します。

また、自己都合離職者への給付制限は、通達改正により原則 2 カ月から 1 カ月に短縮します。さらにリスクリング支援策として、自己都合離職者が一定の教育訓練を受けた場合「給付制限」が解除され、すぐに基本手当を受給できるようになります（いずれも R7.4.1 施行）。

リスクリング関連ではそのほか、教育訓練給付金の給付率を従来の最大 70%から同 80%に引き上げます。被保険者が教育訓練の受講を目的として休暇を取得した際、休職期間中の生活を支えるための「教育訓練休暇給付金」も創設します。（前者は R6.10.1 施行、前者は R7.10.1 施行）

※育児関連の新給付については表紙でご紹介

## ◆送検

### 前借金 29 万円を天引 特定技能雇用の社会福祉施設送検 鳴門労基署

徳島・鳴門労働基準監督署は、労働を条件に前借金を貸し付け、賃金を相殺したとして、社会福祉施設を運営する業者と会社代表取締役を労働基準法第 17 条（前借金相殺の禁止）違反の疑いで徳島地検に書類送検しました。特定技能 1 号の外国人労働者を雇い入れる際、29 万円を前借金として貸し付け、賃金から天引きしていました。同社は令和 4 年 10 月～5 年 3 月の期間、少ない月は 9000 円、多い月では 4 万 4000 円を給与から天引きしていました。

また、退職した労働者が旅券の返還を請求したにもかかわらず、7 日以内に返還しなかったとして、同法第 23 条（金品の返還）違反の疑いでも立件しています。同労基署によれば、「労働者が退職時に忘れていったため、本人が取りに来るものだと認識していた」と話しているといえます。

## ◆監督指導動向

### 死亡事故受け交通災害の対策強化 各地の都道府県労働局・労基署

都道府県労働局や労働基準監督署で、自動車運転者による交通労働災害の防止に向けた取組みを相次いで強化しています。

群馬労働局では、今年 5 月に 3 人が死亡するトラックの衝突事故が発生し、業界団体ら 23 団体に対策徹底を要請しました。要請では厚労省作成の「交通労働災害防止のためのガイドライン」を配布し、交通危険予知訓練や、疲労による交通災害防止対策を求めました。併せて今年 4 月から自動車運転者にも適用された時間外労働の上限規制も案内し、適切な労働時間管理を促しています。

管内に坂道が多い長野・小諸労基署では、輪止めを怠った運転者が車両に轢かれて死亡した事故を受け、小諸警察署と連携し、坂道での逸走防止に関するリーフレットを作成、配布しています。

岡山労働局では、昨年発生した死亡災害 17 件のうち、10 件が交通事故によるものだったことから、「時間外労働の上限規制適用により今後、スピードの出しすぎによる事故がさらに増えることが危惧される」とし、同労働局や労基署が開く説明会で、交通災害防止に向けて積極的に呼び掛けを行っていきます。

## ◆気になる判例 —職種限定における配転命令に関する判例—

### 【滋賀県社会福祉協議会事件】

H15.4月～H31.3月まで、福祉用具の製作・技術開発の業務に携わっていた社員に対し、職種限定合意を認めたとうえで、その職種がなくなることに伴い、会社が行った総務課への配転命令の有効性を争った裁判で、一審、二審判決では、解雇を回避するための措置であり、配転命令は権利濫用に当たらないとしていました。ところが、最高裁では職種限定合意がある場合、会社に配転命令権はないとし、原判決を破棄、差戻しとしました。

最高裁の判決だけを聞くと、「そりゃそうでしょ」という気持ちになりますが、もちろん一審、二審の判決に根拠がないわけではありません。

### 【一審、二審判決の根拠】

これまで、東京海上日動火災保険事件の判決（東京地裁 H19.3.26）をもとに、職種限定の場合には原則として会社に配転命令権はないものの、雇用の維持など正当な理由があれば発令が可能とされていました。

一方で、職種限定社員をその職種の廃止のみをもって解雇することは困難でした。

この背景には、日本に根付いていた終身雇用制度の影響があると感じます。採用の基本は総合職の新卒採用で、その業務の補完として中途採用を行い、いずれも定年まで継続して雇用する…というのがこれまでの一般的な日本型雇用でした。

日本型雇用の「会社はなんとか定年まで雇用するものでしょ」という考え方を前提とすると、職種限定の合意を理由に解雇するのではなく、雇用を維持するために職種を変更するという方が合理的に感じます。

### 【最高裁判決の背景は？】

最高裁判決は、「職種限定の場合、合意がなければ配置転換を行うことはできない」という非常にシンプルなものでした。

背景には、総合職や長期雇用が一般的ではなくなってきたことがあるかもしれません。ジョブ型雇用の増加、労働契約時の業務範囲の明示義務化、限定正社員制度の広がりを考えると、以前に比べ、職種限定の合意の裏付けとなる要素が増えているように思います。

### 【職種がなくなるなら、解雇 OK になる？】

さて、今後、この判例を根拠に、職種限定社員の解雇がしやすくなると予想されます。しかし、これはあくまで職種限定が認められた場合の話です。実は今回の事例では、職種の限定について書面での明示があったわけではないにもかかわらず、一審、二審いずれもこれを認めています。最高裁判決では職種限定の合意の有無についてほとんど触れられていないため、職種限定の判断基準について明確になったとは言えません。

そこで、まずは職種変更による労働契約変更を労働者に打診し、労働者がこれに応じられない場合には解雇とするという手順（変更解約告知）を踏むのがよいでしょう。

配転命令が有効な場合は、業務命令違反での解雇、配転命令が不可の場合（職種限定が認められた場合）は、整理解雇となります。（もちろん、解雇は最後の手段ですが）

## ◆実務に役立つQ & A

### 60歳未満を募集採用？ 更新上限定めて雇止め

Q

パートなど期間を定めて雇用する従業員を募集・採用する際に、契約期間等の上限を設けるときは明示が必要になりました。上限を60歳として、60歳未満の人を募集することは、年齢制限に抵触するでしょうか。

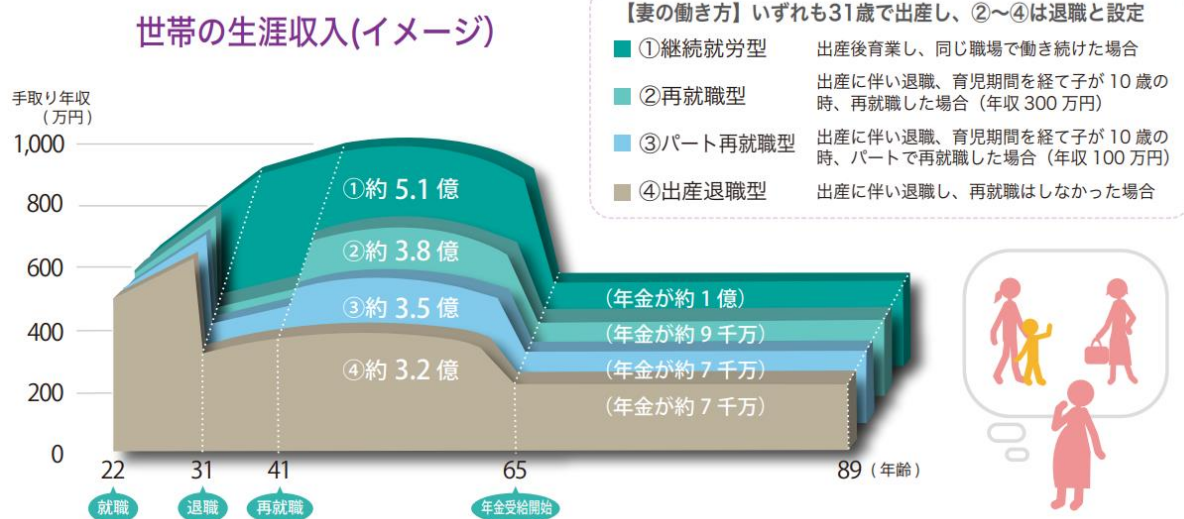
A

年齢を制限して募集採用することは原則できません。ただし、例外があります（労推則1条の3第1項）。定年がある場合で定年年齢を下回ることを条件とした（1号）、労基法等で年齢による就業制限がある場合にその範囲を除外する場合（2号）等です。有期契約労働者をいつ雇止めするかは、労働者の募集・採用とは直接関係がありません。60歳で雇止めをすとの規定を就業規則に定めている場合でも、労推法9条違反にはなりません。しかし、例外事由（1号）でいう定年とは、期間の定めのない労働者の雇止め年齢を指すため、有期契約労働者の募集において就業規則に基づく年齢制限を行った場合は、法9条違反となるという解釈です（令和5年厚労省Q & A、ハローワーク）。契約更新を繰り返すことを想定している場合でも、60歳未満とすることはできません。

## ◆調査1

### 妻の働き方で変わる生涯収入の差 東京都産業労働局

妻の働き方で世帯の生涯収入が大きく変わる、という試算結果を、東京都産業労働局・東京都くらし方会議がまとめました。



この試算によると、継続就労型（①）の場合は、出産退職型（④）に比べ、生涯収入で約1.9億円の差があります。再就職時に「106万円・130万円の壁」を超えた場合（②）と超えない場合（③）では、現役時代の賃金だけでなく、年金額も異なるため、生涯にわたり差が生じています。ちなみに、妻が継続就労しない場合の夫の収入におけるメリットは33年間で最大約670万円（配偶者手当は（10,914円/月）、配偶者控除分は（71,000円/年）で計算）です。

## ◆調査2

### カスハラに関する相談が増加した企業 2 割強 厚労省ハラスメント調査

過去3年間に従業員からカスタマーハラスメント（顧客などによる著しい迷惑行為）に関する相談を受けたことがある企業が3割近くに上ることが、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（昨年12月に従業員30人以上の企業・団体に実施、有効回答7780社）で明らかになりました。

過去3年間に各種ハラスメントの相談があったとする企業割合をみると、カスハラ（27.9%）は、パワーハラスメント（64.2%）、セクシュアルハラスメント（39.5%）に次いで高くなっています。

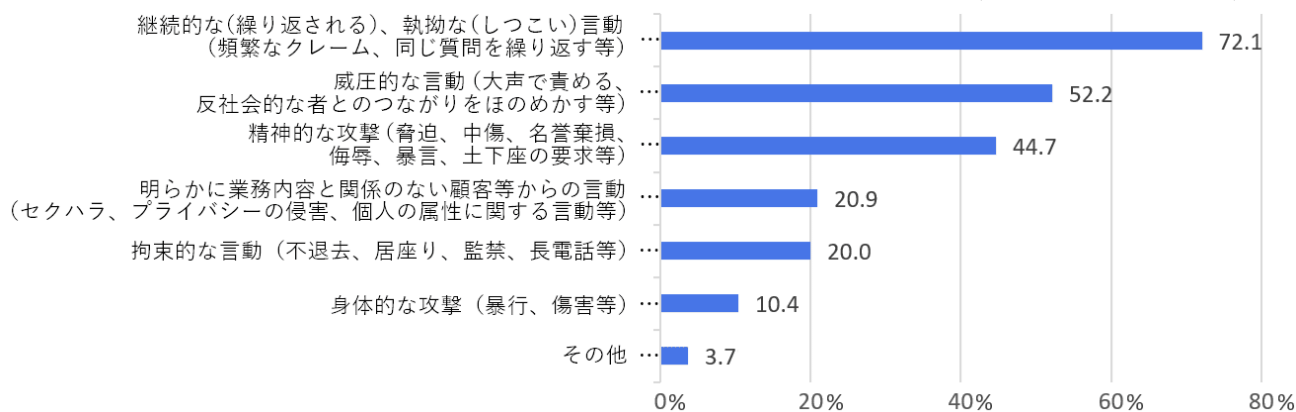
各ハラスメントの増減の推移を聞いたところ、増加していると回答した割合が最も高いのはカスハラで、23.2%に上ります。以下、パワハラ19.6%、育休等ハラスメント13.7%などとなりました。

実施しているカスハラ対策では、「とくにない」が55.8%で最も多く、「取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止）」13.9%、「対応マニュアルの作成、研修の実施」13.7%などと続きます。

退職する理由は、人間関係によるものが上位に上がります。人手不足に悩む会社にとっては、カスハラ対策を含む職場環境の向上も、重要な施策の一つと考えます。

#### 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案の具体的な内容

（同調査・有効回答1880社）



コ	ジ	キ		タ	ニ	シ
ウ	ブ		ニ	ツ	キ	
キン	ボ	シ		ビ	ア	
ア		キ	キ	テ		ワ
ツ	メ		ゴ	マ	シ	オ
	ダ	ル	イ		ヨ	ド
ヒ	ル	ネ		ア	サ	リ

答え：ねぶた祭り

## ◆今月の実務チェックポイント

### 健康保険から労災保険への切り替えについて

労働災害（業務上・通勤途上の災害）による負傷について、健康保険は使用できませんが、誤って健康保険を使って治療を受けてしまったときは、労災保険への切り替えが必要です。ので、手続きの流れについて解説します。



#### ○労災保険への切り替えが可能な場合

健康保険を使用して治療を受けた医療機関・薬局に対し、ご自分の負傷が労働災害である旨を伝え、これまでに支払った医療費や薬剤費が労災保険へ切り替え可能か確認をします。切り替え可能であれば、以下の申請書に事業主の証明をもらい、受診した医療機関へ提出します。

- 業務災害の場合 様式第 5 号「療養補償給付たる療養の給付請求書」
- 通勤災害の場合 様式第 16 号の 3「療養給付たる療養の給付請求書」

労災保険への切り替えが行われると、医療機関・薬局の窓口で負担した治療費や薬剤費は返金されます。返金方法については、医療機関等へご確認ください。

#### ○労災保険への切り替えが不可能な場合

ご自身の加入する健康保険組合または全国健康保険協会に、今回の負傷が労働災害であることを申し出ます。

全国健康保険協会（東京支部）の場合、「健康保険給付取り下げ申出書兼負傷原因届」（表裏両面記載）を提出します。その他の支部や健康保険組合の場合は、負傷原因届の書式が異なる場合がありますので、加入している保険者へお問い合わせください。

負傷原因届を提出後、被保険者本人宛に「返納金納付書」が届くので、記載された納付期限までに、治療を受けた医療費や薬剤費の健康保険を使用した分の返納をします。既に労災認定を受けている場合であって、医療費の全額負担が困難な場合は、一時的に医療費の全額を自己負担することなく請求できる方法もあり、労働基準監督署へご相談ください。「返納金納付書」は医療機関等から健康保険協会に診療明細が送られてくるまでに、診療月から 3～4 カ月程度かかることがあり、「返納金納付書」が送付されるまで時間を要する場合があります。

返納が確認できると、労災請求に必要な診療報酬明細書（レセプト）の写しが送付されますので、以下の申請書に、「返納金の領収書原本」「診療報酬明細書の写し」を添付して、管轄の労働基準監督署へ提出します。

- 業務災害の場合 医療機関:様式第 7 号(1)「療養補償給付たる療養の費用の請求書」  
薬局:様式第 7 号(2)「療養補償給付たる療養の費用請求書(薬)」
- 通勤災害の場合 医療機関:様式第 16 号の 5(1)「療養給付たる療養の費用請求書」  
薬局:様式第 16 号の 5(2)「療養給付たる療養の費用請求書(薬)」

なお、健康保険に返納を行った場合に作成する労災申請書（様式第 7 号・第 16 号の 5）については、医療機関等の証明が必要ですが、証明に要した費用は労災保険で支給することはできません。

## ◆助成金情報

### 65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、**50 歳以上かつ定年未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換**させた事業主に対して助成をするものです。申請には事前の計画提出が必要です。

#### 【手続きの流れ】

##### 1. 無期雇用転換計画の作成～認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」という）を作成し、各都道府県支部を經由して独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構本部（以下「機構本部」という）に提出してその認定を受ける。

##### 2. 無期雇用転換計画の実施

1 の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する 50 歳以上かつ定年年齢未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換する。

##### 3. 支給申請（転換から 6 か月後）

助成金の支給を受けようとする事業主は「65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要書類を添えて、転換後 6 カ月分（勤務した日数が 11 日未満の月は除く）の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 カ月以内に、機構本部に提出する。

【支給額】 対象労働者 1 人あたり 30 万円（中小企業事業主以外は 23 万円）

#### 【無期雇用転換計画書の提出までに確認する事項】

1. 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明記され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算 5 年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る）を労働協約または就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る）に規定している事業主であること
2. 計画提出日（申請年月日）の前日において、高年齢雇用等推進者の選任に加え、次の a から g までの高年齢者雇用管理に関する措置を 1 つ以上実施している事業主であること
  - a 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - b 作業施設・方法の改善
  - c 健康管理、安全衛生の配慮
  - d 職域の拡大
  - e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
  - f 賃金体系の見直し
  - g 勤務時間制度の弾力化
3. 転換した無期雇用労働者を 65 歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること

※ 制度の詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 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5ページに掲載

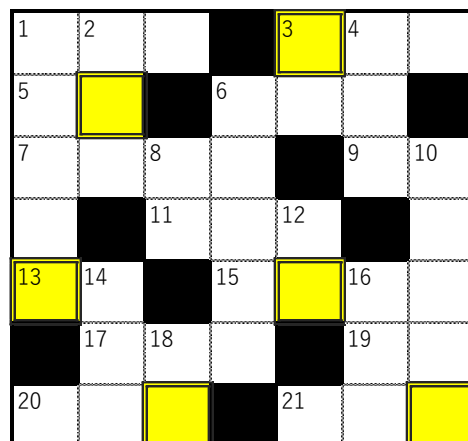
☆黄色いマスの文字を並び替えると、夏のイベントがあらわれます。

### タテのカギ

1. 「明日は、○○○○○に覆われて晴れるでしょう」
2. 高倉健の一人称
3. 今年の干支
4. 10代は成長ホルモンの働きが原因、大人は代謝の乱れが原因でできる
6. 長谷川雅紀と渡辺隆からなるお笑いコンビ。「こーんにーちはー」
8. 経理関係で重宝される資格
10. 踊る阿呆に見る阿呆、同じ阿呆なら踊らにや損々
12. 仕事などにかかる労力や時間
14. パリでもたくさん取れると盛り上がりますね
16. 身のこなし、しぐさ
18. ○○・ラリックはアールヌーヴォーを代表する  
ガラス工芸家


### ヨコのカギ

1. 現存する日本最古の書物で、古代神話も数多く収録
3. 田んぼや湖など淡水で生息する巻貝
5. 初々しくて、ピュアな感じ
6. シナモン
7. 平幕の力士が横綱に勝つこと
9. アラ○○、キャ○○、○○ガーデン
11. お箸を持つ方の手
13. 指の先端にある、皮膚が硬く変化してできた器官
15. 赤飯にかける白黒のつぶつぶ
17. 愛知県では「えらい」、北海道では「こわい」、長野県では「ごしたい」
19. 豊臣秀吉の側室「○○殿」の本名は「茶々」
20. スペイン語では、Siesta (シエスタ)
21. ボンゴレビアンコはこれが入ったパスタ



(出題=高草木彩)

## ◆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"> <li>● 6月分の社会保険料の納付</li> <li>● 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付</li> <li>● 労働保険料（第1期分）の納付</li> <li>● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、4～6月分）</li> <li>● 社会保険の算定基礎届の提出</li> <li>● 賞与支払届の届出</li> <li>● 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全国安全週間</li> <li>● お中元の準備・発送</li> <li>● 暑中見舞いの準備・発送</li> </ul> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div>