

事務所通信

-2024年6月号-

神奈川総合労働事務所 特定社会保険労務士 菊間一郎

6

June
2024

2024年～ 今後の雇用労働法制の動き

2024(令和6)年には、いろいろな雇用労働法制の改正(施行)が相次ぎました。また、今後の改正(施行)も予定されているものがありますので、採用・労務担当者は大変ですが、重要なものを取り上げてみました。

1 採用・異動の際の労働条件明示義務の内容が追加(2024年4月1日から)

従業員の採用・異動にあたって給料や勤務時間等の労働条件について、書面で明示することが労働基準法で定められていますが、その内容に「就業場所および従事すべき業務の変更の範囲」が追加になりました。人事異動で仕事内容や勤務地が変更する場合は、その旨を辞令や雇用契約書に書き込んでおく必要があります。

2 社会保険(健康保険・厚生年金保険)の加入義務の範囲の拡大

(2024年10月1日から)

「短時間労働者に対する社会保険の適用拡大」といわれているもので、すでに、短時間労働者(週の所定労働時間が20時間以上30時間未満、月額賃金が8.8万円以上、2ヶ月以上の雇用の見込みがある、学生ではない)については、次のスケジュールで順次適用拡大が進められていますが、10月には、**51人以上雇用企業への拡大**が進められることとなります(従業員数は、会社(法人)全体で数えます)。

～2016(平成28)年9月まで	2016(平成28)年10月～	2022(令和4)年10月～	2024(令和6)年10月～
週勤務時間が30時間未満の者には加入義務なし	義務的加入	義務的加入	義務的加入
	501人以上雇用(法人全体)	101人以上雇用(法人全体)	51人以上雇用(法人全体)

3 雇用保険の加入義務の範囲の拡大

(2028年度中に施行予定)

雇用保険(昔の失業保険)の加入範囲は、現在は、「1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者」になっていますが、それを、「**1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の雇用労働者**」に拡大するということです。加入者増は全体で500万人との試算が出ています。

短時間労働者が増えてきていることに対応し、その雇用の安定を図る必要があるということですが、基本手当(失業手当)だけではなく、育児休業給付金や教育訓練給付金の支給対象者が増え、(支給金額に比べて)給付の事務手続きは増えることとなります。

4 育児介護休業法の改正に伴うもの

毎年のように改正されている育児介護休業法、少子化対策が待たなしといわれるようになって、さらに改正が相次いでいます。

内容(すでに施行されているもの)	施行時期
1)育児休業、最長で子が満2歳になるまで延長可能	2017年10月1日から
2)育児休業、介護休業に関する相談等を事業主にしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止	2020年6月1日から

3)子の看護休暇、介護休暇の 時間単位取得	2021年1月1日から
4)期間雇用者(有期契約労働者)も、労使協定で除外しなければ、 在職1年未満の者でも育児休業取得可能	2022年4月1日から
5)育児休業は、分割して 2回取得可能	2022年10月1日から
6)夫(パパ)は、子の出生後8週間以内に4週間までの「 産後パパ育児 」の取得が可能	2022年10月1日から
7) 男性労働者の育児休業取得状況 の公表の義務化(常時雇用1,000人以上企業が対象)	2023年4月1日から

今後の改正(施行)ですが、次のものがあります。

内 容	施行時期(予定)												
3歳から小学校就学前の子 がいる育児中の従業員の柔軟な働き方を 実現するため、事業主は以下より 2つを選択し 実施する義務 ①始業時刻等の変更 ②テレワーク ③短時間勤務 ④新たな休暇の付与 ⑤その他働きながら子を養育しやすくするための措置 さらに、これらの実施について、 個別での周知と意向確認が義務化	2025年4月1日から												
残業(時間外労働)免除の対象範囲を、 小学校就学前の子を養育する労働者 に拡大(現在は 3歳 になるまで)	2025年4月1日から												
子の看護休暇の取得範囲の拡大 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>現 在</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>対象年齢</td> <td>小学校就学前まで</td> <td>小学校3年生まで</td> </tr> <tr> <td>勤続期間の制限</td> <td>勤続6か月未満は除外可</td> <td>制限なし</td> </tr> <tr> <td>休暇の内容</td> <td>病気・ケガの子どもの世話や看護、子どもの予防接種や健康診断</td> <td>左記に加え、子どもの行事参加も含む</td> </tr> </tbody> </table>		現 在	改正後	対象年齢	小学校就学前まで	小学校3年生まで	勤続期間の制限	勤続6か月未満は除外可	制限なし	休暇の内容	病気・ケガの子どもの世話や看護、子どもの予防接種や健康診断	左記に加え、子どもの行事参加も含む	2025年4月1日から
	現 在	改正後											
対象年齢	小学校就学前まで	小学校3年生まで											
勤続期間の制限	勤続6か月未満は除外可	制限なし											
休暇の内容	病気・ケガの子どもの世話や看護、子どもの予防接種や健康診断	左記に加え、子どもの行事参加も含む											

5 障がい者法定雇用率(障害者雇用促進法)の改正

企業が障がい者を雇用する義務は「**法定雇用率**」で定められています。この法定雇用率は、制度が始まった1976(昭和51)年は、1.5%でしたが、その後上昇し、2024年4月からは、2.5%となり、2027年7月には、2.7%への引き上げが予定されています。

法定雇用率	施行時期
2.5% (従業員 40人 に 1人 障がい者を雇用する義務)	2024年4月1日から
2.7% (従業員 37.5人 に 1人 障がい者を雇用する義務)	2027年7月1日から(予定)

また、「**除外率**」という制度もあり、建設、港湾業、重機械製造、医療・教育業などの重労働や複雑な仕事の業種について、法定雇用率を計算する分母の従業員数から一定の割合で除外する仕組みです。

こちらは、年々引き下げられる方向で、現在の平成22年に設定された除外率が、2025年4月にはさらに引き下げられる予定で、中には除外率を廃止する業種もあります。

除 外 率	→	2025年4月引き下げ予定(除外率廃止業務もあり)
--------------	---	----------------------------------



雇用労働関係以外にもいろいろありますが、今回はこんなところで・・・