

労務ニュース Vol. 40

株式会社ムトウ コンサルティング統括部

連絡先: 〒110-8681 東京都台東区入谷 1 丁目 19 番 2 号

電話: 03-3874-7143 FAX: 03-3876-8140

e-mail: consult@ni.wism-mutoh.co.jp

<https://www.wism-mutoh.jp/business/consulting/>

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

- 4 月からの変化をチェック！労働関係法令改正紹介
- 先取り！気になる来年 4 月からの改正労働関係法令

4 月からの変化をチェック！

労働関係法令改正紹介

今年 4 月から施行される労働関係法令の改正点について簡単に紹介します。

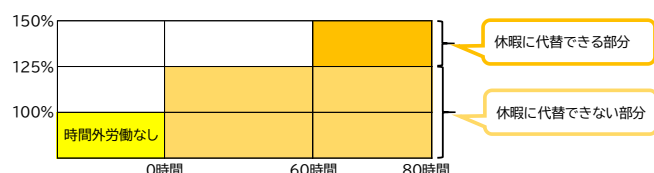
◆ 月 60 時間超の時間外労働割り増し賃金率引き上げ

2023 年(令和 5 年)4 月以降、これまで大企業に適用されていた月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率 50%が中小企業(医療法人に関する中小企業の範囲は、出資総額が 5,000 万円以下又は常時使用する労働者数が 100 人以下)にも適用されます。

割増賃金率	時間外労働	2 割 5 分以上(1 か月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上)
	休日労働	3 割 5 分以上
	深夜労働	2 割 5 分以上

例えば、深夜(22:00～5:00)の時間帯に 1 か月 60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、
深夜割増賃金率 25%以上 + 時間外割増賃金率 50%以上
＝75%以上 となります。

なお、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができます。



代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で、次の 4 項目について労使協定を結ぶ必要があります。

① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

$$\text{代替休暇の時間数} = \left[\text{1 か月の法定時間外労働時間} - 60 \text{ 時間} \right] \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}}{100}$$

計算例: 1 か月の法定労働時間外労働時間数が 80 時間の場合

「1 か月の法定時間外労働時間数」: 80 時間

「換算率」: 「1.50」-「1.25」=「0.25」

(80-60) × 0.25 = 5 時間…代替休暇の時間数は 5 時間

② 代替休暇の単位(1 日、半日、1 日または半日)

③ 代替休暇を与えることができる期間(1 か月 60 時間を超えた月の末日の翌日から 2 か月間以内の期間)

④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

このように割増賃金率の引き上げに合わせて、就業規則の変更や給与計算システムの更新が必要となる場合があるので、注意が必要です。

◆ 賃金のデジタル払いの動き

賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振込み等によることができることとされています。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、今般、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払(いわゆる賃金のデジタル払い)ができることとしました。

【今後の流れ】

- ① 2023 年 4 月～……資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査(数か月かかる見込み)
- ② 大臣指定後……各事業場で労使協定を締結
- ③ 労使協定締結後……個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

【事前の協定締結が必須】

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の項別の同意を得る必要があります。

・受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払いや送金に用いるためのものであることを理解の上、支払いなどに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1 日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

・口座の上限額は 100 万円

口座の上限額は 100 万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

・口座残高の現金化も可能(月 1 回は口座からの払い出し手数料なし)

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化(払出し)することもできます。少なくとも毎月 1 回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

・口座残高の払戻し期限は少なくとも 10 年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも 10 年間は、申し出などにより払戻してもらうことができます。

参考: 厚生労働省ホームページ「資金移動業者の口座への賃金支払(賃金のデジタル払い)について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyuu/03_00028.html

◆ 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年 1 回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。

貴院のホームページ等で、一般の方が閲覧できる方法で公表することとされています。

先取り！ 気になる来年 4 月からの改正労働関係法令

◆ 令和 6 年 4 月から労働条件明示ルールが改正

【労働条件明示事項が追加】

労働基準法施行規則等の改正により、令和 6 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります。

具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

- すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
→明示事項①:就業場所・業務の変更の範囲
- 有期労働契約の締結時と更新時
→明示事項②: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
※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
- 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
→明示事項③:無期転換申込機会、
明示事項④:無期転換後の労働条件
※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

上記 1.については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記 2.・3.に基づき、事業所の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。

これらの点を踏まえ、労働条件通知書の見直しを進めてください。

参考:厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

◆ 障害者法定雇用率引き上げ

【令和 8 年 7 月 法定雇用率 2.7%】

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(令和 5 年政令第 44 号)」などの公布により、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることになりました。

	令和 5 年度	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
民間企業法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5 人以上	40.0 人以上	37.5 人以上

民間企業法定雇用率は、令和 5 年度は現行の 2.3%のまま据え置きとなり、令和 6 年 4 月に 2.5%、令和 8 年 7 月に 2.7%と段階的に引き上げられることになります。つまり、現在従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を 1 人以上雇用しなければなりません。令和 6 年 4 月からは 40 人以上、令和 8 年 7 月からは 37.5 人以上に 1 人の割合で障害者雇用が義務付けられることになります。

また、障害者を雇用しなければならない事業主は、毎年 6 月 1 日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告、障害者雇用推進者を選任(努力義務)する必要があります。

【除外率 10%引き下げ】

障害者の雇用が一般的に難しい業種について、雇用義務の軽減を認める「除外率制度」は、令和 7 年 4 月からはそれぞれ 10 ポイント引き下げられます。

除外率設定業種としては、貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、警備業、建設業・湾港運送業、医療業、介護老人保健施設、介護医療院、高等教育機関、鉄鋼業、金属鉱業、児童福祉事業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園等があります(医療業、介護老人保健施設、介護医療院の除外率はこれまで 30%だったものが令和 7 年 4 月 1 日から 20%)。

除外率による計算例:労働者数 1,000 人の事業所の場合

・除外率 30% (1,000 人 - 300 人) × 2.3% = 16 人(雇用義務数)
↳除外率 30%相当

・除外率 20% (1,000 人 - 200 人) × 2.5% = 20 人(雇用義務数)
→令和 5 年度雇用義務は 16 人→令和 7 年度は 4 人増加

【障害者の算定方法が変更】

週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間で働く精神障害者については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1 カウントとして算定できるようになります(令和 5 年 4 月以降)。

また、令和 6 年 4 月からは、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになります。

【障害者雇用のための事業主支援を強化】

障害者雇用のための事業主支援の強化のために、雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金が新設されます。また、既存の障害者雇用関係の助成金の拡充が予定されています。

参考:厚生労働省リーフレット「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

コンサルティング統括部からのご案内 接遇研修のススメ

新型コロナウイルス感染症 5 類への移行方針に伴い、徐々に医療・介護施設では、患者・利用者の方への家族面談の機会を増やす方向で検討が進められているようです。それに伴い、これまで以上に施設外から評価される機会が増えてくることを予想し、多くの医療・介護施設から接遇研修の依頼が増えてきています。

弊社の接遇研修は、接遇スキルよりもマインド(働く意識・心がまえ)に焦点をあてた、ワークショップスタイルの研修を実施しております。ご関心ございましたら、コンサルティング統括部まで是非お問い合わせください。