

雇用保険法改正案が成立見通し パート週 10 時間以上で加入

パートら短時間労働者の雇用保険への加入を推進する雇用保険法改正案は衆院本会議で賛成多数で可決しました。加入要件である週の労働時間「20 時間以上」を「10 時間以上」に緩和し、新たに 481 万人の加入を見込みます。働き方の多様化を踏まえ、雇用のセーフティーネットを広げる狙いで、参院での審議を経て今国会で成立する見通しです。

加入要件の緩和は、2028 年 10 月から開始となり、保険料率や給付は、現在の加入者と同じ水準とする予定です。改正案では、共働き世帯の増加で支給額が膨らんだ育児休業給付に関し、24 年度から財源の一部となっている国庫負担の割合を引き上げます。

みなし労働時間制適用の余地あり 高裁へ差し戻し 最高裁

外国人技能実習生の指導員だった女性の職場外の業務について、「みなし労働時間制」を適用できるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁は、適用を認めず団体側に未払い賃金の支払いを命じた二審・福岡高裁判決を破棄し、審理を同高裁に差し戻しました。

労働基準法は、外回りなどで「労働時間が算定しがたいとき」はみなし労働を適用できると規定しており、適用した場合、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間分働いたとみなしています。最高裁は適用可否の判断にあたり、日報などの記録に加えて、客観的な裏付けを重視した形です。

原告の女性は、技能実習生の受け入れ窓口となる「監理団体」で指導員として勤務しており、団体側は労働時間の算定は困難だとしてみなし労働を適用し、所定の賃金を支払っていました。これに対し、女性は適用は不当だとして、残業代の未払い分の支払いなどを求めて提訴していました。

最高裁は女性の業務について「自らスケジュールを管理し、自身の判断で直行直帰することも許されていた」とし、一定の裁量があったと指摘し、団体側が女性の勤務状況を具体的に把握することは、「容易だったとは言いがたい」と述べました。

約 7 割の企業で賃上げ「5%」未達 大手と小規模の格差鮮明

帝国データバンクが実施した 2024 年度の賃上げ実績アンケートで、約 7 割の企業では今春闘の焦点となっている「5%」の賃上げ率に届かなかったことが分かりました。満額回答も相次いだ大企業と対照的に、人件費などの価格転嫁が難しい小規模企業で伸び悩みが目立ちます。企業規模によって処遇改善の流れから取り残される賃上げ格差の構図が鮮明になってきています。

回答が得られた 1050 社（うち中小・小規模企業が 920 社）で、最も多かった賃上げ率は「3%」で回答企業全体の 2 割強を占めました。「5%以上」との回答は約 3 割にとどまり、賃金を据え置いた企業も 2 割弱あり、小規模企業では据え置きが 3 割近くに上りました。企業規模別でみると、大企業では 77.7% が賃上げしたのに対し、小規模企業では 12.5 ポイント低い 65.2% で差が大きくなり、「賃下げ」や「正社員ゼロ」と答えた小規模企業も大企業に比べて目立ちました。



- 支笏湖 -

◆ ご存知ですか？ ◆ 【障害者雇用率の変更】

障害者雇用率制度について、今年の4月から民間企業の法定雇用率は2.5%に引き上げられ（従前2.3%）、従業員を40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。原則として、常時雇用労働者（週所定労働時間30時間以上）は1人分、短時間労働者（同20時間以上30時間未満）は0.5人分としてカウントします。常時雇用の重度身体障害者・重度知的障害者は1人を2人分としてカウントし、短時間労働者である重度身体障害者・重度知的障害者は、1人分としてカウントします。さらに4月からは週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者についても0.5人分としてカウントされます。

事務所より

5月の大型連休を迎え、十勝にも多くの観光客の方が訪れているようです。十勝といえば豚丼やカレー、お菓子といったご当地グルメを目当てに来られる方も多いかと思いますが、ここ最近は各地の道の駅も新規オープンやリニューアルで盛り上がっているようですね。円安を背景にインバウンドによる海外からの外国人観光客も多くなっているようで、コロナ禍が収まりを見せる中、十勝の観光業界もさらに活性化していったらいいですね。

記事にも載せましたが、帝国データバンクが行った「2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」によりますと、2024年4月の正社員給与の前年同月からの変化（見込み含む）を尋ねたところ、「賃上げする/した」企業は77.0%となり、内訳は、「3%増加」とした企業が22.0%で最多で、「5%増加」15.0%、「2%増加」12.4%が続いたということです。一方、「据え置き」は16.6%、「賃下げ」は0.6%となりました。また、規模別に「賃上げする/した」企業割合をみると、大企業は77.7%、中小企業は77.0%とほぼ同水準ながら、小規模企業は65.2%となっています。物価高を背景に賃上げの社会的機運が高まってはいますが、中小企業においては、「原材料費などの高騰を価格転嫁できていない」、「固定費が上がっており賃上げどころではない」などの声も多く、厳しい状況が続いており、人員確保の関係からも効果的な賃上げを検討しているが、なかなか実行に踏み切れない現状もあるようです。

業務内容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

新年度から労働条件を通知する際の明示事項が追加されており、就業場所と業務の変更の範囲について、労働契約時に明示することが義務付けられています。また、有期労働契約の締結時と更新時には更新上限の有無と上限がある場合の内容についての記載も義務付けられています。就業に当たり、労働条件についてのトラブルがないよう労働契約の締結時にはご注意ください。

