

TOPIC1

今年度の労働行政の 重点課題と対応方針

TOPIC2

在職老齢年金の仕組みと働き方

ササンプル

2024/JUL

7

令和6年7月号

エンジェルロード(香川県)たつきー/PIXTA(ピクスタ)

【熱中症対策の強化を】世界気象機関（WMO）は年初に、2023年の世界の平均気温が観測史上最も高かったことを報告しました。日本においても気象庁が、昨夏（6～8月）の平均気温が平年より1.76℃高く、1898年の統計開始以降最高値を記録したことを発表。今夏も全国的に気温が高い傾向にあるとしています。こうした状況を受けて今年4月1日に「改正気候変動適応法」が施行。熱中症警戒アラートが発表される暑さ指数（WBGT）の数値を35から33に引き下げ、その上に「熱中症特別警戒アラート（暑さ指数35）」が新設されました。また、市町村長による指定暑熱避難施設（クーリングシェルター）及び熱中症対策普及団体の指定等の制度を措置。普及団体は企業も指定の対象で、熱中症対策強化への協力が求められています。

「令和6年度 地方労働行政運営方針」に見る

今年度の労働行政の重点課題と対応方針

2024年4月1日、厚生労働省より「令和6年度 地方労働行政運営方針」が公表されました。今年度は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に加え、急激な物価上昇に対する持続的な賃上げの実現、多様な働き方を可能とする環境整備などへの対応方針が盛り込まれています。

毎年4月、厚生労働省より年度における労働行政の重点課題を示した「地方労働行政運営方針」（以下、運営方針）が策定・公表されます。各都道府県労働局は、この運営方針をもとに管内事情を鑑み、各局の行政運営方針を策定して、計画的な行政運営を図ることが求められます。

運営方針は、企業の労務管理においても重要な指針であり、毎年確認の上で自社についても見直すことが大切です。

今年度の重点課題と施策

運営方針の冒頭には、「コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である」と記されています。施策としては、三位一体の労働市場改革である①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動を推進する方針です。

また同時に、2023年9月に策定した「年収の壁・支援強化パッケージ」や、同年11月に閣議決定した「デフレ完全脱却のための総合経済対策」を実行することにより、多様な人材の活用促進や多様な働き方を支援する諸施策を講じています。

継続的な賃金の引上げ

特に中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援を強化するため、「業務改善助成金」による支援が挙げられています。また、最低賃金については、賃金引上げと連動して2030年代半ばまでに全国加重平均が1500円となることを目指すとしています。

労働局および労働基準監督署（以下、監督署）においても、最低賃金や賃金支払いの徹底を図り、地域の平均的な賃金や企業の好取組事例がわかる資料などを提供することにより、賃金引上げに向けた環境整備などの取り組みを行う、としています。

非正規労働者の処遇改善等

同一労働同一賃金については、監督署による定期監督等で確認を行い、不備があった場合は点検要請や支援策の周知をして、企業の自主的な取り組みを促すことで遵守徹底を図る方針です。

また、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりとして、「キャリアアップ助成金」の周知、活用推奨を実施し、処遇改善や正社員化を行う企業への支援が行われます。その他、ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対して求職者支援制度による支援を行い、ま

た、無期転換ルール制度の周知・啓発を行うとしています。

リ・スキリングによる能力向上

DXの進展など産業構造の変化の加速化が見込まれるなか、学び・学び直しの取り組みについては、職場において労使協働し、全国展開することが重要であるとしています。具体的には、教育訓練給付に関し、理由を問わず電子申請可能であることを周知して教育訓練を受講しやすい環境整備を図り、地域のニーズに沿った指定講座を拡大することにより訓練機会を確保する方針です。

労働者の主体的なり・スキリングを支援する企業に対しては、「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、引き続き「人材開発支援助成金」の活用を積極的に推奨します。また、スキルアップを目的とした在籍型出向を促すことにより、企業における人材育成を推進させるとしています。

公的職業訓練及び教育訓練給付においては、2024年度にデジタル分野の受講者数7万人を目指して、デジタル推進人材の育成を図る方針です。

労働移動の円滑化等の推進

人材を有効活用し、個々人が意欲と能力に応じて活躍するためには、成長分野（デジタル・グリー



ン）への円滑な労働移動を可能とする環境整備が不可欠であると記されています。

取り組みとしては、成長分野などへの就職を希望する就職困難者を雇入れる事業主に対して高額助成を行う「特定求職者雇用開発助成金」を周知・活用推進し、「Job tag（職業情報提供サイト）」によって職業や職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化を図るとしています。

その他、都市部から地方への移住を伴う再就職などに対して、ハローワークの全国ネットワークを利用した支援を実施。早期再就職支援や中途採用の機会拡大を目的として、前職よりも5%以上の賃金上昇を伴う労働者移動を支援した事業主に対して、助成を行うとしています。

多様な人材活用と環境整備

フリーランスの就業環境整備としては、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」を周知啓発し、取引上のトラブルや法違反に対して監督署による指導を行い、日本年金機構年金事務所および労働局

労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する方針です。

仕事と育児・介護の両立支援においては、出産・介護による離職を防ぐため、業務代替整備や柔軟な働き方の導入などの支援を拡充としています。具体的には、「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援について周知徹底を図り、男性の育児休業取得率を2025年までに50%に引上げ、2030年までの目標を85%とするとしています。

また、労働者の尊厳を傷つけ、能力の発揮を妨げる要因となるハラスメントについては、相談支援を含む総合的な防止対策を推進し、働く人のワークエンゲージメント向上に向けて周知・支援を行うとしています。さらには、民間企業における女性活躍推進支援として、男女の賃金差異の要因分析と情報公表による雇用管理の改善と取り組みを促すとしています。

適正な労働時間管理

長時間労働の抑制及び過重労働による健康被害防止を図るため、賃金不払残業、裁量労働制の不

適切な運用など法定労働条件の確保・改善に向けて、監督署による指導を徹底する方針です。特に、医師、建設事業、自動車運転の業務などの2024年度から時間外労働の上限規制適用となった業務に関しては、取引関係者や国民全体の理解を得ることが重要であり、周知徹底するとともに丁寧な相談・支援を行うとしています。

多様な人材の就労と働き方

個々のニーズに基づいた働き方を選択し活躍できる場を提供するため、各企業に対して、勤務時間限定正社員などの多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制などの柔軟な働き方を推進する施策や、働き方・休み方改革、年次有給休暇の取得促進などを求めている方針です。

また、経済社会の活力を維持向上させるためには働く意欲がある高齢者が年齢に関係なくその能力と経験を活かして活躍できる社会の実現が求められます。そのためにも、65歳までの雇用確保措置が不可欠であると明記され、その上で、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業に対して、助成金による支援を行うとしています。その他、障害者の法定雇用率を2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に引上げ、対象企業への早期の周知・啓発を行う予定です。外国人求職者については、就労支援を行い、企業における外国人労働者に対する適正な雇用管理を推進する取り組みが実施されます。

在職老齢年金の仕組みと働き方

高齢者の就業率の高まりとともに、年金をもらいながら仕事を続ける人が増えています。定年後、厚生年金保険に加入しながら働く高齢社員が老齢厚生年金も受け取れる場合、年金額と給与・賞与額との関係で年金額が調整されますが、その調整基準が4月から改定されました。

在職老齢年金とは

定年退職後の再雇用または再就職により、厚生年金保険に加入して働きながら厚生年金の支給を受け取る場合には、再雇用または再就職後に支払われる給与、賞与に応じて支給されるべき年金額が調整され、その一部または全額が支給停止となります。この調整される基準を在職老齢年金の「支給停止調整額」といいます。

この支給停止調整額が、2023年度は48万円でしたが、2024年度は50万円に引き上げられました。

調整のしくみ

在職老齢年金の支給調整は、下図の算式に基づき月を単位に計算されます。「基本月額」とは、老齢厚生年金(報酬比例部分)として支給される年金の月額(老齢厚生年金額÷12)をいいます。「総報酬月額相当額」とは、毎月の賃金月額

に基づく社会保険料の標準報酬月額をいいますが、賞与が支給される場合は社会保険料の算定の基礎となる標準賞与額(直近1年間の賞与総額)を合算して、それを12で除した額となります。

このようにして求めた「月額報酬」と「年金月額」とを合算し、50万円を超過しなければ、老齢厚生年金は支給調整をされずに全額支給され、50万円を超過した場合には超過した額に応じて支給調整されます。

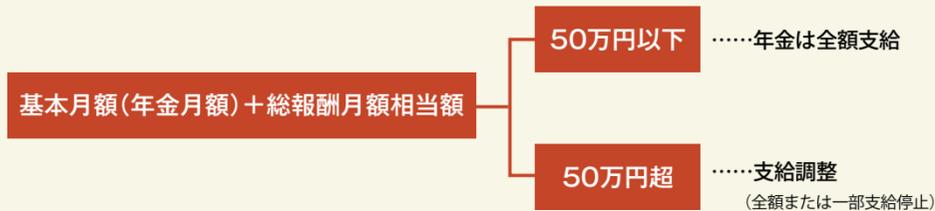
例えば、「標準報酬月額28万円、賞与は年に2回支給で各60万円」という条件で厚生年金保険の被保険者として働いており、老齢厚生年金で120万円(基本月額10万円×12)を受け取れる高齢社員の場合は、総報酬月額相当額は38万円(標準報酬月額28万円+過去1年間の標準賞与額の合計120万円÷12ヵ月)となります。この例では、「年金の月額」と「総報酬月額相当額

を合算した額は48万円(=10万円+38万円)で、50万円を超えていないので、月額10万円の年金は支給調整されることなく、全額を受け取れることになります。この場合、原則として、65歳から支給される老齢基礎年金は支給調整対象外ですので、65歳以降で厚生年金保険の被保険者として働いている場合には賃金と年金(老齢基礎年金+老齢厚生年金)の両方が全額支給されることになります。

しかし、標準報酬月額32万円、賞与同額で働くとし総報酬月額相当額は42万円、基本月額10万円を合わせて52万円となり、支給停止調整額50万円を2万円超えますので、(42万円+10万円-50万円)÷2=1万円は支給停止となります。

年金が支給される高齢社員は、在職老齢年金制度による年金が支給停止されることを嫌悪するケースが多く、年金が支給停止されない範囲の賃金で働くことを希望します。したがって、このようなニーズを踏まえて勤務形態を複数設け、それに合わせた賃金体系の構築・運用ができれば、高齢社員の活躍の場も増えることでしょう。

在職老齢年金の計算方法



【支給調整計算方法】

- 基本月額と総報酬月額相当額との合計が50万円を超える場合の老齢厚生年金の支給停止額
 $(基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 50万円) \div 2)$
※基本月額の計算は加給年金額を除いたもの

01

無期雇用派遣労働者が6.8%増加 労働者派遣事業の運営状況を集計

厚生労働省が公表した「令和4年度 労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」によると、派遣元事業主が雇用している派遣労働者総数は前年度比2.6%増の約215万人でした。その内訳は、無期雇用派遣労働者が約83万人(前年度比6.8%増)、有期雇用派遣労働者が約132万人(同0.1%増)です。また、派遣先件数は約80万件(同6.1%増)で、年間売上高は8兆7646億円(同6.4%増)。派遣元事業主に支払われる派遣料金(8時間換算)の平均額は2万4909円(同1.8%増)、派遣労働者の賃金(8時間換算)の平均額は1万5968円(同1.7%増)となっています。

03

日本におけるAIガバナンスの指針 AI事業者ガイドラインを策定

経済産業省と総務省は、生成AIの普及をはじめとする近年の技術の急激な変化等に対応するために「AI事業者ガイドライン(第1.0版)」を取りまとめました。AIの安全安心な活用が促進されるようにAI事業者を「AI開発者」、「AI提供者」、「AI利用者」に分け、それぞれが念頭に置くべき基本理念(= why)と、理念を踏まえて行うべきAIに関する取り組みの指針(= what)を示しています。さらに、ガイドライン別添(付属資料)では、指針に沿って実践(= how)する際の具体的な手法や留意点を紹介。今後も随時更新される予定です。

02

特許庁が5年ぶりに内容を刷新 商標の活用事例集を公開

特許庁はこのたび、5年ぶりに内容を刷新した「事例から学ぶ 商標活用ガイド2024」を公表しました。これは、ビジネスにおける商標の活用方法や権利化に関するメリット等を実際の事例を通して紹介するもので、大企業から中小企業、ベンチャー・スタートアップ、団体・組合まで18企業・団体の事例を掲載しています。また、商標権の取得において起こりやすいトラブルを失敗事例として簡潔に説明。そのうえで、商標権取得までの流れや登録するにあたっての留意点、各種の支援機関・支援制度など商標制度の概要についても紹介しています。

04

3社に1社が20万円未満 新卒社員の初任給の金額を調査

帝国データバンクが4月に実施した「〈緊急調査〉2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」で企業に新卒社員の初任給の金額を尋ねたところ、最も多かったのは「20～24万円」の57.4%でした。一方で「15～19万円」が33.3%、「15万円以下」が1.9%と3社に1社が「20万円未満」であることもわかっています。アンケートには「大企業、メガバンクの初任給大幅アップが報道されているが、中小企業はとてそのような金額は出せない」などの声も寄せられ、大企業と中小企業の間で格差拡大の懸念が広がっているようです。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

泥中の蓮

仏教の経典『維摩経』にある言葉で、蓮は泥の中で成長し、美しく清らかな花を咲かせることから「煩惱や俗世の穢れに影響されることなく、清らかであり続けること」や「清廉でいさぎよい人物」のたとえとして使われます。「蓮は濁りに染まず」も同様の意味です。

鳴く蝉よりも鳴かぬ蝉が身を焦がす

「激しく鳴きたてる蝉よりも、鳴くことのない蝉のほうが激しい思いに身を焦がして光っている」という意味で、転じて「あれこれと口を出すよりも、黙っているほうが深い感情を持っている」ことを表します。また、蝉も成虫になってからの寿命が短いことから「物事の盛りの短いこと」をたとえた「蝉二十日に蟬三日」ということわざもあります。



職場のトラブルの現状と対策

厚生労働省が毎年公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は15年連続で100万件を超え、高止まりが続いています。そこで、日本労働組合総連合会(連合)のアンケート調査から働く上でのトラブルの実状を確認します。

4割が職場トラブルに遭遇

連合が「ワークルールに関する調査2024」で職場において働く上でのトラブルについて尋ねたところ、「トラブルにあったことがある」と答えた人の割合は41.1%でした。トラブルの内容(複数回答)は「いじめ・差別等(男女差別、ハラスメント、嫌がらせ等)について」(15.0%)が最も多く、次いで「労働時間(週40時間、休日・休息、年次有給休暇等)について」(13.7%)、「給料(賃金未払、不払い残業・休日手当・割増賃金未払、ボーナス、最低賃金、昇給関連等)について」(12.4%)の順で続いています。また、周囲の人(家族・友人・同僚など)がトラブルにあっ

たことを「見聞きしたことがある」人の割合は46.2%で、その内容は先の質問同様に「いじめ・差別等について」(21.4%)、「労働時間について」(15.5%)、「給料について」(13.2%)が多くなっています。

それでは、トラブルにあった人は状況を改善するためにどのような行動をしたのでしょうか。調査(複数回答)によると、「人事・上司に相談した」(33.6%)が最も高く、「家族・友人に相談した」(26.0%)、「同僚に相談した」(23.4%)、「退職・転職した」(14.4%)と続いており、職場の人や身近な人に相談するケースが多いようです。

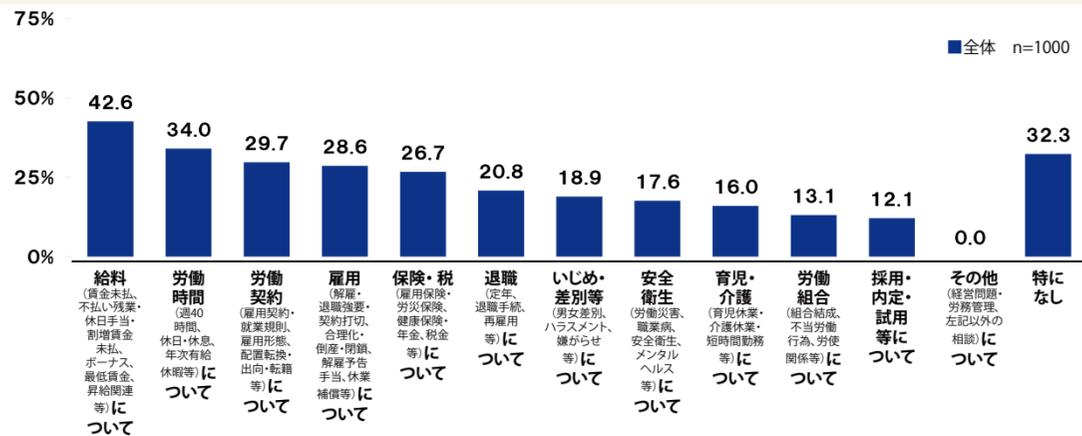
ワークルール教育の必要性

次に「ワークルール」について確

認します。ワークルールとは働くときに必要な法律や決まりごとのことで、トラブルの防止や解決をはかる際の指標となるものです。ワークルールについて「どのようなことを知りたいと思うか」という問いに対する回答は図表の通りで、特にトラブルが多く見られる給料や労働時間に関するワークルールを身に付けたいと考える人が目立っています。

働き方の多様化に伴って企業の労務管理なども複雑化しています。トラブルを防ぎ、事業を円滑に進めていくためにも、経営者と従業員がワークルールに対する共通の知識をもってコンプライアンスを推進していくことが大切だといえるでしょう。

働くときに必要な法律や決まりごとについて、どのようなことを知りたいと思うか ※複数回答



※調査は、全国の20～59歳の有職者(会社員・公務員・団体職員、会社役員・経営者、専門的職業、自営業・フリーランス、パート・アルバイト)1000名の有効サンプルを集計。

今月の相談

身元保証書の提出を求める場合の留意点について

Q 当社では、従業員を採用したときは、会社に損害を与えた場合などを想定して身元保証人を立ててもらい、身元保証書の提出を求めています。しかし、損害賠償を前提とした身元保証人は立てられないと拒否されました。この場合、採用を取り消すことはできますか。(F社・人事部)

A F社のように、従業員の採用に伴い、身元保証書の提出を求める会社があります。身元保証書は、採用された者の学歴、職歴等を含めた人物保証をするためのものです。また、横領や機密漏洩、不法行為などにより故意に企業に損害を与えて損害賠償請求が発生した場合で、本人の支払い能力を超える場合に保証人への請求を可能にすることも目的としています。最近では、従業員が突然、出社せず音信不通になったり、行方不明になったりする事案もありますので、緊急連絡先として身元保証人を連絡先としておくことも必要です。

身元保証人の人数は1名とするのが一般的ですが、会社によっては2名求める場合もあります。たとえば、1名は「親族」、もう1名は親族以外で「独立した生計を立てている人」などです。しかし、人によっては、身元保証人となる親族などがいない場合もあります。このような場合には、審査はあるものの民間会社やNPO法人などの有料の身元保証人代行サービスを使い身元保証人を立てることもできます。

では、身元保証書の提出を強制することができるかという点、労働基準法では身元保証についての定めはないので、法的根拠をもって強制することはできません。他方、会社にも「採用の自由」がありますので、身元保証書の提出を強制できなくても、提出しない者を採用しないことはできます。

ただし、採用を内定した者や試用期間中の者に対して、身元保証書を提出しないことを理由として採用を取り消す場合は解雇の扱いとなりますので、正当な理由なく内定取消または解雇することはできません。したがって、その根拠として就業規則等に身元保証書の提出義務が定められていることが前提となります。

たとえば、内定通知書や就業規則の「採用」の条項

今月のポイント

法的に身元保証書提出の強制はできないが、「採用の自由」により提出しない者を採用しないことは可能。ただし、内定後や試用期間中の場合は解雇の扱いとなるため、就業規則に提出義務が定められていることが前提となる。

に身元保証書を提出書類として定めて、さらには「入社日前日まで提出しない場合は内定を取り消す」または「入社日から2週間以内に提出がない場合には採用を取り消す」などの提出期限も決めておくべきでしょう。

なお、身元保証書の提出を拒否し、解雇が有効となった判例としては、シティズ事件(東京地判/平成11.12.16)があります。この事件では、会社は金銭を扱うので、横領などの事故を防ぐために、社員に自覚を促す意味も込めて身元保証書の提出を採用の条件としていました。裁判所は、身元保証書を提出しないことは、「社員としての適格性に重大な疑義を抱かせる重大な服務規律違反又は背信行為」と判断し、解雇を有効としています。このように争った場合には、身元保証書の必要性について、従事する業務と身元保証書の関連性が求められることにもなるため、会社としては身元保証書を求める理由を整理しておく必要もあります。

身元保証書を求める場合に注意すべき点として、身元保証期間と損害賠償の限度があります。身元保証期間を定める場合は上限5年、定めがなければ3年とされ(身元保証に関する法律第2条第1項)、自動更新の規定は無効となります。期間満了後も身元保証人を必要とする場合、その都度、身元保証契約を締結しなければなりません。また、2020年の民法改正により、身元保証書(身元保証契約)に損害賠償を定める場合には賠償金の上限(極度額)を定めなければならないことになり、その定めがない身元保証書は無効となります(民法465条の2)。これは、無制限に損害賠償責任を負う恐れがあることに対して身元保証人を保護するためのものです。極度額としては、裁判例によりますが100万円から年収分などとする人が多いようです。

企業における消費者教育のすすめ

消費者庁が公表している「令和5年版消費者白書」によると、過去10年の年間消費生活相談件数は概ね90万件前後で推移しています。一方で、近年は顧客からの不当な行為・要求といった「カスタマーハラスメント(カスハラ)」も深刻化していて、東京都が全国初のカスハラ防止条例制定の検討を進めていることも話題です。

こうした問題を解決するために大切なのが「消費者教育」です。消費者教育とは、トラブルに巻き込まれることなく安心安全な消費生活を営めるように、消費者としての必要な知識を身につけるための教育のこと。現在、各自治体や教育機関等で実施されていますが、4月には消費者庁がホームページ上で企業向けの消費者教育マニュアル「消費生活のキホン 研修実施マニュアル」を公開しました。従業員も会社を出

れば一人の消費者です。また、企業が消費者に有用で安全な商品・



サービスを提供するためにも、従業員一人ひとりが消費者に対する理解を深めることが重要だとして作成されたものです。

マニュアルは総務部や人事部が従業員向けの消費者教育を実施する意義や研修の始め方をまとめたもので、「若手従業員向け」、「30代以降の世代向け」、「セカンドライフを見据えた世代向け」の3つの研修プログラムに分けて実践的な研修方法を紹介。研修用スライドや受講者用講義動画などのツールも掲載されているので、導入を検討してみてもいいのではないでしょうか。

今月の一言

7月1～7日は「全国安全週間」です。これは厚生労働省等が産業界の労働災害を防止することを目的に設けたもので、期間中は安全旗の掲揚や安全講習会の開催など安全意識を高めるための取り組みが実施されます。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。