



トッパアンドコア通信

【2024年2月号】

2024年1月12日に開催された職業安定分科会で「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が示されました。本年10月に以下の1. 来春には2. の見直しが行われる見込みとなっています。

1. 教育訓練給付の拡充

一般教育訓練給付については対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増

2. 基本手当の給付制限の見直し

原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮（ただし、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする）、離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除）など一方、注目の雇用保険の適用対象者の範囲の10時間基準への拡大は様々な準備も必要になることから2028年10月1日施行とされています。今後も、法改正の動向について注目していきましょう。

■民間企業の障害者の法定雇用率引上げ（2024年4月～）

厚生労働省は昨年末、令和5年の民間企業や公的機関などにおける「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。法定雇用率達成企業の割合は、対前年比1.8ポイント上昇し50.1%となり、2社に1社が法定雇用率を達成しており、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しています。

法定雇用率が、2024年4月には2.5%となり、40.0人以上の企業が対象となります。法定雇用率が不足している企業では、早めに障害者雇用を進めることが重要です。

令和6年4月～

国・地方公共団体

2.5%→2.6%

都道府県の教育委員会等

2.4%→2.5%

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	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

近年、「障害者雇用」の中でも、「精神」障害者の雇用が増えてきています。

厚生労働省のホームページで「精神障害者とともに働く」モデル事業参加企業の精神障害者雇用事例集が公表されています。共に働きやすい職場であるために、職場全体の障害および障害者の障がいの種類や特性を理解して、適切な対応が求められています。

■合理的配慮の提供が義務化されます（2024年4月～）

2024年4月1日から改正障害者差別解消法が施行され、事業者の合理的配慮の提供が義務化します。営利や非営利、法人や個人を問わず、すべての事業者が義務化の対象です。雇用する障害者に対し、合理的配慮ができているか確認、問題点を改善、必要であれば制度や環境の整備を進めましょう。

【確認事項】 通常行っている事業の範囲を超える内容や、負担が重すぎる内容是对応できなくても合理的配慮の不提供にあたりません。

- 障害をもつ従業員への合理的配慮は提供できているか
- 募集や採用時、障害を理由に制限をかけていないか
- 自社のサービスで合理的配慮の提供ができる状態か

職場における合理的配慮とは、社会生活へ健常者の方と同様に参加できるよう、個々の障害特性や困りごとに合わせて提供される配慮のことです。

■貨物軽自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例（厚労省公表）

業務委託契約を締結し、個人事業主である貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災申請が出された事案において、労働基準監督署による調査の結果、**労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがあり、厚生労働省のサイトに3つの事例が公表されました。**

契約上、個人事業主であっても、**実態として、労働基準法上の労働者に該当**する場合は、労働基準関係法令を遵守する必要があります。労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、**契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」（参考）に基づき、実態を勘案して総合的に判断**されます。

厚生労働省のサイトで公表されている資料も参考に内容を確認しておきましょう！

（参考：労働者性の判断基準）

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。

労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、2つの基準で「**使用従属性**」が判断されることとなる。

調査における判断ポイント

使用従属性

- 1.労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 2.報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか



■年金事務所の事業所調査における指摘の多い事例とは

年金事務所は適用事業所に対し、**社会保険の正しい手続きができていますか？**確認する調査を定期的**に実施**しています。指摘される事項について、**事業所が正しい手続きを知らなかった**という事案も少なくありません。年金事務所は以下、5つの事例について「よくある誤りの事例」と「正しい知識」、「**適正な取扱いによる届出**」を事例に基づいて解説しています。

5事例中**3つが月額変更に係る指摘事項**になっており、月額変更の難しさがあることが見て取れます。今一度、自社の手続きに誤りがないかを確認してみるのも良いでしょう。

事例	届書名	指摘事項
01	被保険者資格取得届	報酬への算入が漏れている場合
02	被保険者月額変更届	同一月に複数の固定的賃金が変動した場合
03		手当のさかのぼり支給があった場合（計算誤りや申請遅れ等）
04		非固定的賃金の新設又は廃止された場合
05		非固定的賃金の単価が変動した場合

非固定的賃金とは、勤務状況や労働成果によって金額が変わる給与・手当のことです。

※日本年金機構が公開した「令和5年度鳥取県年金委員・健康保険委員研修会参加用 URL・資料」より

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL: 03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7F TEL: 052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F TEL: 092-273-0503

