

## 今後の労働時間に関する改正動向



厚生労働省で開催されていた労働基準関係法制研究会が報告書を公表しました。当該報告書では、労働時間制度の具体的課題とその見直しの方向性が示されており、今後は労働政策審議会で議論され、法改正案が策定される予定となります。今回は制度改正の可能性がある内容をいくつかピックアップして紹介します。



### 法定労働時間週44時間の特例措置の廃止

特例措置の対象事業場のうち87.2%が特例措置を使っていない現状に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられるため、廃止を検討。

### 13日を超える連続勤務の禁止

現行の法定休日は4週4休を認めているが、連続勤務についての定めがなく長期間の連続勤務になる場合があるため、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を検討。

### 年次有給休暇取得時の賃金算定における通常賃金方式の原則化

- ①平均賃金
  - ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
  - ③標準報酬月額額の30分の1に相当する額（労使協定の締結が必要）
- 日給制・時給制などの場合に①や③で計算すると賃金が減額されるため、原則として②で計算すべき旨の規定を検討。

### 副業・兼業時の割増賃金支払いにおける労働時間通算ルールの撤廃

事業主を異にする場合は労働時間を通算して割増賃金を支払う必要があり、本業先と副業・兼業先の労働時間を管理しなければならないため、副業・兼業をしている労働者の雇用を企業が制限することや、労働者が企業へ申告せずに副業・兼業を行うといったケースがある。  
労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、労働時間を通算しないことを検討。

## おしながき

- ▶ 今後の労働時間に関する改正動向
- ▶ 雇用保険料率の引下げ … P 1
- ▶ 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の創設 … P 2
- ▶ その本採用拒否、有効ですか? … P 3
- ▶ 100人でみた日本
- ▶ チーム紹介 … P 4

## 3月・4月の労務・税務

- 3月10日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 3月17日
  - 確定申告の期限
- 3月31日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
- 4月10日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 4月30日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 労働者死傷病報告の提出（1月～3月分）

## 雇用保険料率の引下げ



一般の事業の場合	① 労働者負担		② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
	労働者負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
R6年度	6/1,000	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
R7年度	5.5/1,000	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000

令和7年度の雇用保険料率は、労働者・事業主ともに引き下げられますので、4月以降の給与計算において料率の変更漏れがないように注意しましょう

協会けんぽの健康保険料率も、令和7年3月分（4月納付分）から変更

## サト一休業日のお知らせ

- 全社研修  
令和7年3月7日（金）



# 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の創設

## 育児休業給付等の全体像



令和7年4月1日より、出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が新たに創設されます。給付金の要件などを把握しておき、対象者がいた場合に問題なく対応できるように備えておきましょう。

## 出生後休業支援給付金

	被保険者	被保険者の配偶者
<b>要件</b>	子の出生直後の一定期間に、 <b>出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の対象となる育児休業を14日以上取得</b>	子の出生直後の一定期間に、 ● <b>14日以上</b> の育児休業取得 又は ● 『 <b>配偶者の育児休業を要件としない場合</b> 』に該当
<b>支給額</b>	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 (28日が上限) × <b>13%</b>	

両親ともに14日以上の子育て休業取得で**13%**を上乗せ

給付率 67% (出生時育児休業給付金又は、育児休業給付金)

**合計80%**

### 『配偶者の育児休業を要件としない場合』

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 配偶者がいない</li> <li>② 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない</li> <li>③ 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中</li> <li>④ 配偶者が無業者</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>⑤ 配偶者が自営業やフリーランス</li> <li>⑥ 配偶者が産後休業中</li> <li>⑦ ①～⑥以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない</li> </ul> |
|--|--|

※①～⑦に該当する場合は、確認資料の添付が必要

**申請** 原則として、**出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて申請**

## 育児時短就業給付金

<b>主な要件</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者</b></li> <li>● <b>出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の対象となる育児休業から引き続いて育児時短就業開始又は、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間(賃金支払基礎日数が11日以上)が12か月</b></li> <li>● <b>育児休業給付・介護休業給付・高年齢雇用継続給付の受給対象月でない</b></li> <li>● <b>支給対象月に支給された賃金が、育児時短就業前の賃金水準と比べて低下</b></li> </ul>
<b>支給額</b>	育児時短就業中に支払われた賃金額の <b>10%</b> 相当額を支給 ※育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整
<b>申請</b>	原則として、 <b>事業主が2か月ごとに申請</b> (被保険者が希望する場合は、被保険者本人の申請や1か月ごとの申請も可能) ※ <b>初回は『育児時短就業開始時賃金』の届出が必要</b> (育児休業から引き続き育児時短就業を開始する場合は不要)

※いずれの給付も、令和7年4月1日より前から引き続き出生後休業・育児時短就業をしている場合、要件に該当すれば4月1日分から申請可能

## その本採用拒否、有効ですか？



### そもそも本採用拒否とは？

本採用拒否とは、新入社員の資質、能力、他の社員との協調性などを観察して適格性を判定するための**試用期間中又はその満了時に、その新入社員を解雇**することです。4月は新入社員が増える時期となりますが、どのような場合に本採用拒否が許される（有効となる）のか確認しておきましょう。

### 本採用拒否が許される場合

本採用拒否の有効性について、**三菱樹脂事件**（最大判昭和48年12月12日労判189号16頁）では、**本採用拒否は、通常の解雇よりも広い範囲で認められる**、としつつも、次の判断基準が示されました。

仮採用決定後の調査や試用中の勤務状態等により、**当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知った**



そのような事実<sup>\*</sup>に照らし、引き続き雇用するのが適当でないと判断することが解約権留保<sup>\*</sup>の趣旨・目的に照らして、**客観的に相当である**

\*試用期間の法的性質が、解約権留保とされた

No



本採用拒否は無効

Yes



本採用拒否は有効

### Case Study

#### 【日本基礎技術事件】（大阪高判平成24年2月10日労判1045号5頁）

建設コンサルタント会社に**新卒採用**された技術社員Aが、危険な機器類を扱う場合の規則や時間を遵守せず、睡眠不足による集中力の低下等も見られたことから、6か月の**試用期間中**の4か月弱を経過した時点で**解雇**された。

⇒「今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ、技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みも立たなかったと評価されてもやむを得ない状態であったといえる」等として、**解雇は有効**

#### 【オープンタイムジャパン事件】（東京地判平成14年8月9日労判836号94頁）

インターネットサービスを営む会社の事業開発部長として年俸1,300万円で**中途採用**されたB（試用期間3か月）が、業務遂行状況の不良などを理由に、2か月弱で**本採用拒否**された。

⇒「仮に原告が事業開発部長として被告主張のような職責を果たすことを期待されていたとしても、原告が解雇されるまでの2か月弱の間にそのような職責を果たすことは困難」、「雇用を継続しても、原告がそのような職責を果たさなかったであろうと認めることもできない」等として、**解雇は無効**

上記2つの裁判例（新卒採用・中途採用）などを参考に、**本採用拒否は慎重に**判断するようにしましょう。

# 100人でみた日本 -令和6年版厚生労働白書より-

厚生労働省が公表している「令和6年度版厚生労働白書」では、「人口100人でみた日本」として各項目を日本人が100人だった場合の人数で示しており、現在の日本の縮図をわかりやすく知ることができます。

## 人口100人でみた日本

日本を100人の国に例えてみました。

※令和元年～令和5年



性別	男性	48.6人
	女性	51.4人

年齢	15歳未満	11.4人
	65歳以上 (75歳以上)	29.1人 (16.1人)

学生	小学生	4.9人
	中学生	2.6人
	高校生	2.3人
	大学生	2.4人

喫煙者	16.7人
習慣的に運動している人 (20歳以上)	28.7人
健康診断での 有所見者	28.2人

通院している人	41.7人
障害者	9.3人

働いている人		54.3人
働いている人のうち	自営業者	4.1人
	雇用労働者	48.9人
雇用形態	正社員	29.1人
	パート	8.3人
	アルバイト	3.7人
	派遣	1.3人
	契約・嘱託	3.2人

国民年金の被保険者	第1号 自営業・学生等	11.3人
	第2号 サラリーマン・公務員	37.1人
	第3号 第2号の配偶者	5.8人
老齢年金の受給者		27.8人

## Our Team

### チーム紹介



#### コンサルティング部 コンサルティング チーム

労務相談・助成金・人材採用・人事制度設計・システム導入などの各種コンサルティング業務

## Service

### 人事制度・研修サービス

人事制度は経営者の思いや現場の声を汲み取り、運用までしっかり携わること、研修は実践力の向上を重視しています。サトーでは人事領域のサービスも強化しています。何なりとご相談下さい。

コンサルティングチーム マネージャー 藤田

#### ⚠️ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

#### ⚠️ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和7年2月28日）の情報元を作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)