

今月のテーマ

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版が閣議決定されました

2024年6月21日に今後の政策の方向性が示された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」が閣議決定されました。公表された内容のうち、とくに実務に影響のあるものを中心に見ていきます。

①副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し
労働時間の通算管理が複雑で企業に重い負担となっていることから、副業・兼業における労働時間の通算管理のあり方について、労働基準法等の関係法令における解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

②非正規雇用労働者の処遇改善

- (1) 最低賃金の全国加重平均を2030年代半ばまでに1,500円を達成するため、地域別最低賃金の地域間格差の是正を図る。
- (2) 労働基準監督署による同一労働同一賃金制の施行強化
- (3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化
- (4) 年収の壁対応策の着実な実行・諸制度の見直し

③ジョブ型人事指針の策定

日本企業の競争力向上のため、ジョブ型人事の導入を推進するにあたり、ジョブ型人事の導入企業から情報を収集し、その事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を今夏に公表する。

④個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し

仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて役職定年・定年制の見直し等の検討を求める。取組みを後押しするため、参考となる事例をまとめ、周知を行う。

⑤スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化

創業当初のスタートアップ等は、業務範囲が曖昧であるため、管理監督者等の労働時間規制の適用除外や裁量労働制を適用できるか否かが分かりにくいため、スタートアップ等の労働者や新技術・新商品の研究開発等に従事する労働者に対する裁量労働制等の運用明確化等を図る。

⑥解雇無効時の金銭救済制度の検討

労働者が裁判で勝訴し、無効な解雇であると認められた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組みについて、労働者側の申立てによることを前提として検討を進める。

⑦現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

人手不足が目立つ業界が策定するスキル標準や検定を政府が認定するとともにスキル習得のための講座を教育訓練給付の対象に追加し、講座受講の支援を行う。

⑧女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ等

男女の賃金差異の開示義務対象を101人~300人の一般事業主へ拡大することを検討する。このほか、女性活躍推進法の延長に向けた改正法案を来年の通常国会に提出することを目標とする。

●新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2024.pdf



2024年10月より施行される社会保険制度適用拡大の概要

2022年10月に短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用範囲が拡大されましたが、本年10月より、その適用範囲が更に拡大されます。今回は、本年10月より施行される社会保険制度適用拡大の概要を見ていきます。

1. 改正の概要

短時間労働者を社会保険の適用対象として取り扱う事業所を「特定適用事業所」といいますが、この要件が100人超から50人超に変わり、社会保険の被保険者が50人超【注】の企業では、短時間労働者を被保険者にしなければならないこととされます。

2. 2024年10月以降の社会保険の加入要件

1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が通常の労働者（正社員）と比較して4分の3以上の要件を満たす短時間労働者については、社会保険を適用することとされています。これに対して、4分の3基準を満たさない短時間労働者については、次の(1)および(2)のいずれの要件も満たす場合に、社会保険を適用することとされています。

(1) 特定適用事業所に雇用されていること

(2) 次のいずれも満たしていること

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 賃金※の月額が8.8万円以上であること
- ③ 2カ月を超える雇用の見込みがあること
- ④ 学生ではないこと

※賞与、残業代、最低賃金に算入しない賃金（通勤手当等）を除く

【注】「50人超」のカウント方法

特定適用事業所に該当するのは、1年のうち6ヵ月以上、厚生年金保険の被保険者の総数が50人超となることを見込まれる企業等です。具体的には、次の①および②の合計人数により判断し、4分の3基準を満たさない短時間労働者は合計人数に含まれません。

- ① 正社員およびフルタイム労働者の人数
- ② 4分の3基準を満たした短時間労働者

●短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大のご案内

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html#cms01>



カスタマーハラスメント防止条例 の検討が進められています

近年、問題となっているカスタマーハラスメント（顧客等からの著しい迷惑行為）について、東京都が国内初の防止条例の制定に向けて検討を進めています。

東京都産業労働局では、7月19日より「東京都カスタマーハラスメント防止条例（仮称）の基本的な考え方」（以下「資料」といいます。）について意見募集を行っています。資料には、条例の骨子として、目的や基本理念、用語の定義のほか、都、顧客、就業者、事業者それぞれの責務の内容が記載されています。また、条例の実効性を確保するため、カスタマーハラスメントの具体的な内容や事業者の取組みについて、指針（ガイドライン）を定めることとされています。なお、条例案は、今年度内に都議会への提出が予定されています。

●東京都カスタマーハラスメント防止条例（仮称）の基本的な考え方

https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2024/07/19/documents/18_01.pdf



ビジネスガイド執筆記事のご案内

当研究所役員の島麻衣子が「ビジネスガイド」（日本法令）2024年8月号へ寄稿しました。内容は以下の通りです。

【8月号テーマ】

改正育児・介護休業法 & 次世代法、雇用保険法と実務

本年の国会で成立した育児・介護休業法等の改正概要と企業の対応実務について解説しています。

なお、9月号でも育児中の従業員に対して職場で不満が生じ、「子持ち様」などと言われる問題を解消するために企業の行うべき対応策について解説する予定です。ぜひ、ご覧ください。

●日本法令オンラインショップ

<https://www.horei.co.jp/iec/products/view/3643.html>

