

関島社会保険労務士事務所便り

2024 年
9・10月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12
電話：03-3609-7668
HP: <http://www.srseki.info>



子ども・子育て支援法 成立

医療保険被保険者1人あたり 月 1,000 円超負担増

児童手当の拡充及び財源確保の「支援金制度」の創設を盛り込んだ「子ども・子育て支援法」の改正が、6月5日成立しました。

◆子ども・子育て支援法の概要

- 児童手当 所得制限を撤廃し、対象を18歳年度末迄広げ、第3子以降は月額3万円に増額。支給は年3回から年6回（偶数月に支給）に変更
- ひとり親世帯の児童扶養手当 子どもが3人以上いる世帯に加算部分の引上げ
- 2歳未満の子がいる時短勤務者支援 親が時短勤務する場合、雇用保険から賃金の10%を支給
- 出生時育児休業支援 両親が育児休業を14日以上取得した場合、28日限度に育児休業給付を拡充
- 妊娠・出産時 妊産婦に10万円相当を給付
- ヤングケアラー 家事や家族の世話を日常的に行う子どもも国や自治体による支援の対象にする

◆財源は健康保険料などの医療保険で負担

子ども・子育て支援に要する予算額は2028年度で1兆円と計算されており、75歳以上の後期高齢医療制度で8%、それ以外の国民健康保険と被用者保険（健康保険組合・協会けんぽ・共済組合）が92%負担することが明らかになっています。

◆負担増 国民健康保険で月 1,110 円

第一生命研究所が支援金の負担額を計算した結果は下表のとおりです。被用者保険は使用者も半額負担で大幅負担増に。国民健康保険は一人当たり1,110円。本来、税で負担すべき子育て支援金を医療保険に負担させることが問われている問題ともいえましょう。

「被保険者」1人あたり負担額

医療保険者	月平均(円)	年平均(円)
協会けんぽ	980	11,770
健保組合	1,430	17,170
共済組合	1,700	20,390
国民健康保険	1,110	13,370

パート従業員にも年次有給休暇あり

10月は年休取得促進月間です

年次有給休暇（年休）は、業種、業態にかかわらず、正社員、パート従業員の区別なく、一定の要件を満たしたすべての労働者に対して付与されることが労働基準法第39条で定められています。

また、事業主が年次有給休暇の付与を拒否した場合、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科せられる規定になっています。

◆年休付与の要件

- ① 雇入れの日から6か月継続して雇われている。
 - ② 全労働日（所定の出勤日数）の8割以上勤務している。
- この条件を満たす場合は、パート・有期

雇用・管理監督者であっても、有給で休暇を与えなければなりません。

◆遵守すべき事項

- ① 従業員が請求する時季に与えること（事業の正常な運営を妨げる場合のみ、他の時季に変更することができます。）
- ② 年休の請求権は2年です。前年度に取得しなかった日数分の年休は翌年度に繰り越して与える必要があります。
- ③ 使用者は年休を取得したことによって、賃金減額その他不利益の扱いをすることが禁じられています。
- ④ 10日以上付与される場合、年5日については時季を指定してでも必ず取得させなければなりません。

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パート労働者（週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の付与日数）

週所定労働日数	1年間の 所定労働日数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年休 1 か月前までの申請義務は可能か？

年休を取得予定日の当日や前日に会社に連絡し、取得申請してくる従業員がいます。会社は認めなければならないのでしょうか。年休の取得申請を取得予定日の1か月前までに申請を義務付けることは可能でしょうか？

一般的に、有給休暇の申請期限を就業規則において合理的範囲内で定めることは認められます。

しかし、申請期限の具体的設定については、会社の業務内容を考慮し、その期限設定の合理性を判断することになりますが、「3日前から長くとも1週間前程度」の事前申請を義務付ける規定を設けているところが多いようです。

一方、急な体調不良等について有給取得を認める場合もあるため、「原則」としての事前申請期限の設定が相当でしょう。

◆最高裁「前々日勤務終了迄」を認める

労働基準法は、年次有給休暇について、労働者が指定した時季に与えなければならないとする一方、請求された時季に有給休暇を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合において、他の時季に与えることができる」として、使用者に時季変更権を認めています。

このことから、使用者に時季変更権を行使すべきかを検討することのできる時間的余裕を与える必要があるため、合理的範囲において事前に申請すべきことを義務付けることが許されると解釈されています。

この点、日本電電公社事件（最小判 昭57.3.18）においても、取得予定日の「前々日の勤務終了まで」とする規定につ

いて、合理性を有し、労働基準法に違反するものではなく有効であると判断しています。

◆「1か月前まで」は無効となるおそれ

事前申請に係る期限が合理性を有し、有効であるか否かの判断は、使用者である会社の業務内容や規模等を総合的に判断することが必要です。

また、事業主の時季変更権は業務上の理由より広い範囲の「事業の正常な運営を妨げる」趣旨で認められています。

そのため、「1か月前まで」に申請を必要とする就業規則の定めは、年次有給休暇の取得権利を不当に制限するものと見做されるおそれがあるといえましょう。

◆申請期限すぎても年休を認める

一方、急な体調不良や事故等により、事前申し込み期限を過ぎたとしても、有給休暇の残日数があるときは有給休暇の取得を認めることが一般的です。そのため、「原則として1週間前までに申請することとする」のがよいといえましょう。



●障害年金 未納者向け特例措置延長へ

厚労省は、1985 年から導入されている障害年金の特例措置について、10 年間の延長を 2025 年の年金制度改革に盛り込むとする方針を固めた。同措置は、障害の原因となった病気等に係る初診の月の前々月までの 1 年間で年金保険料の未納がなければ、過去に長期滞納があった場合でも受給できるというもので、現行の期限は 2026 年 3 月末までとなっている。(8/16)

●出産費用への保険適用 一時金存続方向

政府は、出産費用への公的医療保険の適用について、医療機関の診療報酬を原則「50 万円以内」とし、妊婦の自己負担をゼロとしたうえで、50 万円から出産費用を差し引いた額を、一時金として支給する方向で検討に入った。現行の出産一時金は 50 万円を下回れば妊婦の手元に差額が残る仕組みとなっており、制度変更の前後で不公平感が出ないようにする。2026 年度の適用を念頭に、来春をめどにまとめる予定。(8/7)

●宿直中の休憩は労働時間 未払額 86 億円

東京メトロを運営する東京地下鉄は、24 時間拘束される全泊勤務の社員の休憩時間が労働時間に当たるとして割増賃金を支払うよう 8 月 2 日付けで是正勧告を受けた、と発表した。対象者は約 1,800 人、未払い分として 3 年間で最大で 86 億円を支払う見通し。管轄の足立労働基準監督署は、社員からの申告で 1 月頃から調査の上「労働から完全に解放されておらず労働時間に該当する」と判断した。(8/9)

●最低賃金 50 円引上げ 全国平均 1,054 円

厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会は 24 日、2024 年度の最低賃金の目安を全国平均で 1,054 円（現在は 1,004 円）とする決定をした。上げ幅は過去最大で、都道府県の経済実態に応じた 3 つのグループのいずれの目安も 50 円とされ、地域間格差は比率の面で縮小する。各都道府県の審議会は目安額を基に実額を最終決定する。適用は 10 月中となる見通し。(7/25)

●カスハラによる自殺 労災認定

住宅メーカーで営業を担当していた男性の自殺について、柏労働基準監督署がカスハラによる精神疾患が原因だったとして昨年 10 月に労災認定をしていたことがわかった。昨年 9 月の労災認定基準改正で、カスハラは被害類型に加えられていた。男性の両親の代理人弁護士は、顧客との通話の記録が認定の決め手の 1 つになったとする。会社は、再発防止のためカスハラ専用相談窓口を設置したとしている。(7/23)

●最高裁「事業主は労災認定争えず」

従業員の労災認定について、事業主が国に不服申立てができるかが争われた訴訟の上告審判決で、4 日、最高裁は「原告適格を有しない」とする初判断を示した。事業主が不服を申し立てる場合は、労災保険料の決定段階で適否を争うべきと結論付けた。国は二審判決後の 23 年に、メリット制の適用を受ける事業主が保険料認定処分に関する不服申立てにおいて、労災認定への不服も主張できるよう運用を変えている。(7/5)

