



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

06
2024
June

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
原則1人以上の雇用で雇用保険へ加入
65歳以上なら複数事業勤務でも加入可能
- P3 | 知って得する助成金情報
キャリアアップ助成金「正社員コース」
支給額や加算措置等が拡充化!
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
従業員が今日辞めたいと言ってきた場合
引き留めることはできるのでしょうか?

数字で
見る労務

75万
8,631人

厚生労働省は『人口動態統計速報(令和5年12月分)』を公表しました。令和5年1月～12月の出生数は75万8,631人で、統計開始後、初めて80万人を下回った令和4年よりもさらに減少し、過去最低を更新しました。また、1983年の約150万人と比較すると40年で約半減しました。出生数の減少は8年連続で、少子化がさらに加速している状況が、あらためて数値として明確に示されたこととなります。また、婚姻件数も48万9,281組と昨年と比べ約3万組減少しており、ますます少子化は進むものと考えられます。政府は対策を講じると言っていますが、政府だけでなく、企業も想像以上の速さで進む少子化に対して、対策を講じていく必要があります。

原則1人以上の雇用で雇用保険へ加入 65歳以上なら複数事業勤務でも加入可能

雇用保険は、失業や雇用の継続が困難となる事由などが生じた場合に必要な給付を行う公的な制度です。今回は、被保険者と保険料を中心に雇用保険制度の概要や、改正により令和4年から施行された65歳以上の複数就業者への雇用保険の適用拡大について説明します。

雇用保険制度とは？ 被保険者になる人ならない人

雇用保険は、労働者が失業した場合や雇用の継続が困難になった場合、子どもを養育するための休業をした場合などに必要な保険給付（失業等給付と育児休業給付）を行うほか、失業の予防など労働者の福祉の増進のために雇用保険二事業（雇用安定事業と能力開発事業）を行う保険制度です。雇用保険においては、労働者を1人でも雇用している事業は、原則として適用事業となります。

適用事業主に雇用される労働者は、本人の意思にかかわらず原則として被保険者となり、就労の実態や年齢に応じて、次の4種類に分類されます。

- ① 一般被保険者：以下の②～④以外の被保険者
- ② 高齢被保険者：65歳以上の被保険者であって、以下の③および④に該当しない者
- ③ 短期雇用特例被保険者：季節的に雇用される者のうち、次のいずれにも該当しない者
 - 4カ月以内の期間を定めて雇用される者
 - 1週間の所定労働時間が30時間未満である者
- ④ 日雇労働被保険者：日々雇用される者または30日以内の期間を定めて雇用される者

ただし、次の者は、適用事業に雇用される労働者でも適用除外とされ被保険者となりません。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
 - ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用される見込みのない者
 - ③ 季節的に雇用される者であって、次のいずれかに該当する者
 - 4カ月以内の期間を定めて雇用される者
 - 1週間の所定労働時間が30時間未満である者
 - ④ 昼間の学生または生徒 など
- なお、個人事業主や法人の代表者も適用除外です。

複数事業に雇用される65歳以上も 条件を満たせば加入可能に

雇用保険料は、失業等給付と育児休業給付に充てられる部分は事業主と労働者が各々1/2を負担し、雇用保険二事業に充てられる部分は事業主が負担することになっています。また、農林水産・清酒製造および建設の事業には、それ以外の一般の事業より高い保険料率が設定されています。なお、令和6年度の保険料率は令和5年度と同率となっており、一般の事業では、失業等給付・育児休業給付の保険料率は事業主負担・労働者負担ともに6/1,000、雇用保険二事業の保険料率（事業主負担）は3.5/1,000です。

また、令和4年から65歳以上の複数就業者へ雇用保険の適用が拡大されました。従来は、複数の会社に雇用されている場合、生計の維持に必要な主たる賃金を受け取る雇用関係にある会社でのみ加入することとされ、加入要件は1つの会社で満たす必要があり、いずれの会社も要件を満たさない場合は加入できませんでした。これが改正によって、65歳以上の労働者については、一定の要件（週所定労働時間が5時間以上20時間未満の2社の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上かつ2社のそれぞれの雇用見込みが31日以上）を満たす場合は、本人がハローワークに申出を行うことで加入できることになりました。

雇用保険制度については、今後も適用範囲を拡大し、雇用のセーフティネットを広げることが検討されています。具体的には、適用除外とされている週所定労働時間20時間未満の労働者について、令和10年度中に週所定労働時間10時間以上の労働者まで適用を拡大する方向性が示されていますので、今後の動向に注目していきましょう。

キャリアアップ助成金「正社員コース」 支給額や加算措置等が拡充化!

非正規雇用労働者の能力開発を通じ、正社員化を進める事業主に対して助成を行う、キャリアアップ助成金「正社員化コース」ですが、2023年11月に助成内容が見直され、助成額等の拡充が行われました。今回は概要および変更点についてご紹介します。

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」は、就業規則などに基づき、有期雇用労働者などを正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成が行われます。今回、見直された点は以下です。

- 助成金額の拡充
 - 有期雇用労働者における雇用期間の要件緩和
 - 新たに正社員転換制度／多様な正社員制度※の導入に取り組む事業主に対する加算
- ※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度

【変更内容の適用】

今回の変更後内容の適用対象は、2023年11月29日以降に正社員化した場合に限られ、それ以前の転換の場合は変更前の内容が適用されます。

【対象となる労働者】

就業規則等で、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の適用を、通算6カ月以上受けて雇用される有期雇用労働者または無期雇用労働者(3年以内の上限要件が廃止)。

【対象となる事業主】

要件は以前と比較し大きく変更はありませんが、助成金額が合計80万になっていることに留意しておく必要があります。

- 第1期にあっては6カ月以上、第2期にあっては1年以上の期間、継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること
- 転換後6カ月間の賃金を、転換前6カ月間の賃金より3%以上増額させている事業主であること。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること

【支給額】一人当たりの助成額

第1期と第2期(転換後6カ月後と12カ月後)に分割され、合計支給額は増加しました。

| 企業規模 | 正社員化前 雇用形態 | 有期雇用労働者 | 無期雇用労働者 |
|------|---------------|---------|---------|
| 中小企業 | | 80万円 | 40万円 |
| 大企業 | | 60万円 | 30万円 |

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名
※支給対象期間は12カ月(2期)となり、6カ月(1期)あたり上記金額の半分が助成されます。

【加算措置】

制度規定による加算措置が拡充されました。

- 正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定し、有期または無期雇用労働者等を転換等した場合
中小企業20万円(大企業15万円)
- 多様な正社員制度を新たに規定し、有期または無期雇用労働者等を転換等した場合
中小企業40万円(大企業30万円)

【手続きの流れ】

支給申請が2回に分けられている点の変更点ですが、それ以外は従来通りです。

- (1) キャリアアップ計画の作成・提出
- (2) 就業規則、労働協約その他これに準ずるものに転換制度を規定
- (3) 就業規則等に基づく正規雇用への転換・直接雇用の実施
- (4) 転換・直接雇用後の賃金の支払い
- (5) 支給申請
- (6) 審査、支給決定

この他にも細かい支給要件がございます。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典: 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

従業員が今日辞めたいと言ってきた場合 引き留めることはできるのでしょうか？

従業員が突然、今日付けで辞めたいと退職届を持ってきました。急に辞められても今後の人の配置や引継ぎなどで困るため、退職の拒否をしたいのですが、拒否できるのでしょうか？
就業規則には「退職の場合は30日前までに申し出ること」と記載してあります。

結論

期間の定めの有無にもよりますが、雇用期間に定めがない場合、法律上、会社は退職日まで2週間に満たない申し出を拒否することができます。ただし、仮に当日辞めるといふ申し出を拒否したとしても、申し出から2週間は、雇用契約が継続した状態になり、勤務を命じることができますが、申し出の日から2週間経過することによって、雇用関係は終了します。

無期契約の場合は2週間経過で 雇用関係が終了する

期間の定めのない契約、つまり無期契約の場合は、民法627条により労働者は退職をいつでも申し出ることができ、申し出から2週間経過することにより、雇用関係が終了するとされています。

したがって、法律上、労働者は退職日の2週間前までに退職の申し出をすればよいということです。逆にいうと法律上は、退職の意思表示してから2週間は辞めることができないということになります。

また、会社によっては就業規則などに退職の申し出に関する規則を記載している場合もあります。

就業規則に定めがある場合 規則が優先されるケースもある

就業規則などに「退職の際は30日前までに申し出ること」と定めている会社もあるでしょう。就業規則と民法、どちらが優先されるかという考え方は分かります。極端に労働者の自由を制限すれば、就業規則は無効となりますが、30日程度なら就業規則が優先されるという考えもあります。ただ、一概に認められるわけではないので、退職希望日の30日前には知らせてくださいとお願いし、どうしてもそれを守れないときには、退職の意思表示から2週間が経過した時点で退職を認めるという方針がよいでしょう。