



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

12
2024
December

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

離職者の給付制限期間さらに短縮へ
人材流出増加につながる可能性あり？

P3 | 知って得する助成金情報

就職困難者を雇い入れた事業主を助成
特定求職者雇用開発助成金

P4 | 現場に身近な労務Q&A

従業員の給与を減額したいが
会社から一方的に下げることにはできる？

数字で
見る労務

40.1%

日本経済団体連合会は『2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）【最終集計】』を公表しました。従業員500人未満の中小企業の定期昇給を含む賃金の引上げ額は、平均で10,712円（前年8,012円）、アップ率は4.01%（同3.00%）でした。昨年よりも引上げ額、アップ率ともに大幅に増加し、今後もこの流れは続くと考えられています。

しかし、先だって公表された大企業を対象とした『2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）【最終集計】』（引上げ額19,210円、アップ率5.58%）と比べると大きな差があり、アップ率でも1.5%余りの差となっています。中小企業は、大企業ほどは賃上げができていない現状が数字として明確に表れており、今後この格差はますます広がっていくものとみられています。

離職者の給付制限期間さらに短縮へ 人材流出増加につながる可能性あり？

近年、働くことに対する価値観やライフスタイルが多様化していることを背景に、2024年5月に雇用保険法が改正されました。今回は、雇用保険の適用拡大や教育訓練給付金の拡充など、改正の趣旨や主な改正内容、そして改正が企業に及ぼす影響、特に、離職者の増加が予想される給付制限期間の短縮と、その対策などについて説明します。

雇用保険法改正の趣旨と概要 労働者の学び直しの支援を強化

雇用保険法が改正された趣旨には、働き方に対する価値観やライフスタイルが多様になるなか、労働者がその希望と状況などに応じて持っている能力を十分に発揮できるように、多様な働き方を効果的に支え、労働者の主体的なキャリア形成の支援を強化することにあります。このため、今回の主な改正点の一つは雇用保険の適用拡大で、雇用のセーフティーネットを広げるため、雇用保険の被保険者の要件のうち週所定労働時間が、20時間以上から10時間以上に変更されます。もう一つは教育訓練やり・スキリング支援の充実で、労働者の主体的なやり・スキリングなどに対する支援をより一層強化する観点から、教育訓練給付金が拡充されます。また、労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点から、基本手当の給付制限期間が見直されます。

まず、教育訓練給付金の拡充では、教育訓練の効果を高めるためのインセンティブ強化のために、2024年10月1日より教育訓練給付金の給付率の上限が受講費用の70%から80%に引き上げられています。また、労働者が生活費などの不安なく教育訓練に専念できるようにする必要があることから、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支援する教育訓練休暇給付金が2025年10月1日から創設されます。

そして、基本手当の給付制限期間については、2020年10月1日より正当な理由なく自己都合により離職した場合の給付制限期間が2カ月に短縮されていますが、2025年4月1日からさらに見直しが行われることとなります。

給付制限期間が原則1カ月に短縮 企業は人材流動化への対策が必要

この給付制限期間は制度の濫用を防ぐために設けられているもので、正当な理由がなく自己都合によって退職したなど制度の趣旨から給付を行わないと定められている事由に該当する場合には、失業していても一定の期間は基本手当の支給が停止されます。現行では、自己都合離職者に対しては、原則2カ月間（5年以内に2回を超える場合は3カ月間）の給付制限期間が設けられていますが、ハローワークの指示に基づいて「公共職業訓練等」を受講した場合には、この給付制限が解除されます。これに加えて、今回の改正により、離職日前1年以内または離職後に、みずから雇用の安定および就職の促進に資する教育訓練を行なった場合にも、給付制限が解除されることとなります。あわせて、本改正に伴う通達により、自己都合離職者の給付制限期間が原則1カ月間（5年間で3回以上の場合は3カ月間）に短縮されます。

改正の影響は、労働者だけでなく企業にも及びます。教育訓練やり・スキリング支援の充実により、労働者は自己のスキルアップやキャリアアップを求めて転職活動をしやすい状況になったといえます。一方、企業にとっては労働力不足の状況にあって人材の流出の増加につながるおそれがあります。そのため、キャリアパス制度の導入で個人の希望を反映させる仕組みを強化するなど、対策を講じて人材の定着を図る必要があります。今回の改正によって、労働者はこれまでに比べて離職の選択をしやすくなった反面、企業においては人材の流動化が激しくなることが想定されます。改正が施行される前に必要な対策を実施して、人材の流出を防ぐように努めましょう。

就職困難者を雇い入れた事業主を助成 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金は、就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図ることを趣旨とした助成金です。就職困難者をハローワークなどの紹介により、雇い入れる事業主に対して一定額が助成されます。ハローワークなどが本助成金の対象労働者として事業主に職業を紹介し、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。

特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース

【支給対象事業主】

支給対象となる労働者を、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる事業主が対象です。

なお、職業紹介とは「求人および求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」をいい、職業紹介によらない求人サイトを利用した雇入れや直接募集による雇入れなどは助成対象となりません。

雇用保険の適用事業主であること、労働保険料を滞納していないことなどの要件もあります。

【支給対象となる労働者】

支給対象となる主な労働者は以下の通りです。

母子家庭の母等／父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者）／高年齢者（60歳以上の者）／身体障害者／知的障害者／重度障害者／精神障害者 など

採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象です。ただし「高年齢者（60歳以上の者）」は65歳以上の方も助成対象です。また、対象労働者が雇入れ日の前日から過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修などを含む）に雇い入れられる場合、本助成金の対象とはなりません。

【支給要件】

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、対象となります。

【支給額】

採用する労働者の種類ごとに合計助成額がそれぞれ違います。括弧内は大企業への支給額です。

①母子家庭の母等／高年齢者（60歳以上）など
合計助成額：60万円（50万円） 短時間40万円（30万円）

②身体・知的障害者
合計助成額：120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）

③重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者
合計助成額：240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）

【申請手続き】

支給対象期間は6カ月間ごとに区切られています。申請期間は各支給対象期の末日の翌日から2カ月以内となっています。

対象労働者が支給対象期の途中に離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。

支給対象期間の起算日については募集要項で、詳細を確認してください。

【おわりに】

就職困難者の採用を検討されている場合、ハローワークなどへ当助成金の利用も含めて相談してみるとよいでしょう。対象労働者を雇い入れた事業主に対して、管轄労働局より制度周知文が送付されますので、支給要件を確認し、不明点などがあれば、専門家に相談しながら進めましょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_u_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

※本記事の記載内容は、2024年10月31日現在の法令・情報等に基づいています。

従業員の給与を減額したいが 会社から一方的に下げることができる？

勤務態度に問題のある従業員がおり、これまでに何度も注意しているのですが、一向に改善の兆しが見えません。懲罰として、その従業員の給与を引き下げようと考えています。しかし、一方的に給与を減額することは可能でしょうか。また、どのような手続きを踏むべきでしょうか？

結論

労働契約は「契約」ですから、契約当事者である会社と労働者の双方の合意がなければ労働条件を変更することはできません。会社の判断で、自由に従業員の給与を下げることは、人事権の濫用になり無効になります。もし、裁判で負ければ、未払い賃金だけでなく労働基準法違反にもなります。しかし合意がなくても、減額することは可能です。

合意なしの給料の減額が 違法にならないケースとは？

会社が一方的に給料を減額することはできませんが、会社と労働者が減額することおよびその額について合意した場合には給料を減額することができます。また、人事権の適正な行使として、降格や配置転換を行い、それに伴って賃金の引下げを行う場合には、就業規則などにあらかじめ賃金の体系や基準を定めていれば減額できます。ほかには、就業規則などに懲戒処分として減給や戒告処分に伴う減給が規定されており、個別の労働者に懲戒事由があり、懲戒処分を行うことに客観的に合理的な理由があれば減額が可能です。

人事権の適正な行使に基づく 懲戒・減額処分とは？

懲戒処分として降給するためには、懲戒処分の該当事由と懲戒処分の種類として降給があることを就業規則などに定めて周知しておく必要があります。また、降格、配置転換に基づく降給は、職能・職務・役割等級制度に伴う降格になるので、就業規則などに制度そのものの記載や明確な根拠がない場合は行えません。

どちらの降給にせよ、就業規則に降給する際の具体的な根拠がないと降給できませんので、就業規則にそれらに関する規定があるかどうか確認してみてくださいはいかがでしょうか？