

育児休業給付の延長に関する 審査の厳格化について

注目トピックス

01 | 育児休業給付の延長に関する

審査の厳格化について

育児休業給付の延長のためにわざと保育園に落ちる問題について、ハローワークの審査の厳格化が予定されています。現段階の情報を紹介します。

特集

02 | 2024年度の社会保険

現物給与額額の改正について

毎年4月に社会保険の「現物給与額額」が改正されます。2024年度の額額を紹介するとともに、具体的な現物給与の計算方法について解説します。

03 | 事業場外みなし労働時間制の判断基準

「定額残業代制」と混同しがちな「事業場外みなし労働時間制」の要件と注意点について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 科学的根拠に基づく最高の勉強法

(KADOKAWA)

著者の安川康介氏は、米国で内科医として活躍する傍ら、YouTubeで学習に関する科学的知見を発信しています。多くの人が実践する再読やノートまとめ、マーカーなどの勉強法は効果が低いと説明する筆者が紹介する「科学的根拠に基づく勉強法」とはどのようなものなのでしょうか。

聞き慣れない「アクティブリコール」という言葉は、勉強したことや覚えたいことを能動的に思い出し、記憶から引き出すことを指します。記憶するために積極的に思い出す作業が決定的に重要であることが多くの研究で明らかになっています。ある実験ではアクティブリコールをしたグループは読んだだけのグループよりも記憶に自信がなかったにも関わらず、実際には一番効果があったという結果が出ています。

一夜漬けなど集中して学習する「集中学習」の対として、時間を空けて繰り返し学習する「分散学習」も効果的です。様々な研究で分散学習の効果は確認されていて、本書ではその内容が紹介されています。

その他、インターリービングや連続的再学習の方法について、またモチベーションに関する解説もあり、ご自身の勉強方法を見直したい方にオススメの一冊です。

育児休業給付の延長に関する 審査の厳格化について

育児休業給付の延長のためにわざと保育園に落ちる問題について、ハローワークの審査の厳格化が予定されています。現段階の情報について紹介します。

はじめに

雇用保険の雇用継続給付の一つである「育児休業給付金」は、育児休業中の所得を保障する給付として広く利用されています。この育児休業給付は原則として子が1歳になるまでですが、「子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合」には、1歳6か月または2歳に達する日まで延長することができます。この給付延長を狙って意図的に保育園に落ちる行為が行政事務に負担をかけていること、などの理由から来年度以降延長の際の審査が厳格化されることが予定されています。以下、現段階の情報について紹介します。

延長申請のタイミングと要件

育児休業給付の延長申請ができるタイミングは①子が1歳に達するときと②子が1歳6か月に達するときの2回です。

それぞれのタイミングで「引き続き休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合」にこの給付は延長されます。具体的には「子の1歳誕生日等から保育園等に入所させるべく市区町村等自治体に利用申し込みをしていたが、定員に達していたため保留扱いとなった」という状態を示す保留通知書を提出しなければなりません。

改正の概要

「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について当面その実施が行われない場合について、**速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限る**」という要件が加わる予定です。

この「速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合」について、次の要件等が盛り込まれる予定です。

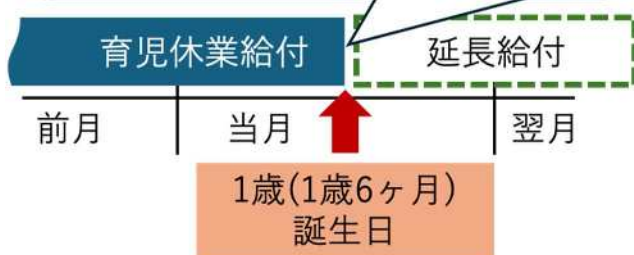
- 利用を申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく、自宅または勤務先からの移動に相当の時間を要する施設のみとなっていないこと
- 市区町村に対する保育利用の申込みにあたり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

「わざと落ちた」の判定はできるか

実際のところ、保育園選びには各園の入園の難易度、立地、利用者の自宅との距離、園の保育方針や保育の質など様々な要素があるため、「落選狙い」であるか否かをハローワークが判定できるのかという疑問が残ります。

現段階では「2025年度」から給付の延長を申し込む際に、詳細な保育所の申し込み内容などを記した申請書を求められる方向のようです。過去、一部の自治体では育児休業延長希望者に形式的な手続きで保留通知を発行していたこともあるようですが、来年からは厳格な審査があることを見越して保育園探しを進めなければならないことが予想されます。

入園希望日を遅くとも1歳（または1歳6ヶ月）誕生日以前にして申し込み、保留通知を受け取る必要がある。



2024年度の社会保険 現物給与価額の改正について

毎年4月に社会保険の「現物給与価額」が改正されます。2024年度の価額を紹介するとともに、具体的な現物給与の計算方法について解説します。

はじめに

報酬や賞与の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合（現物給与）の価額は、厚生労働大臣が定めることとされ、社会保険上の報酬として合算する必要があります。このたび、厚生労働省告示により現物給与の価額が改正され、2024年4月1日より適用されます。以下、新年度の価額を紹介するとともに、具体的な現物給与の計算方法について解説します。

2024年度の現物給与価額

現物給与価額は都道府県ごとに定められており、今年度は下記の表の通りとなります（給与締日を考慮せず、毎月1日から月末までの報酬として計算します）。

① 住宅の供与（1畳あたり）単位：円

都道府県	2024年度
東京都	2,830
神奈川県	2,150
千葉県	1,760
大阪府	1,780
福岡県	1,430

② 食事の供与 単位：円

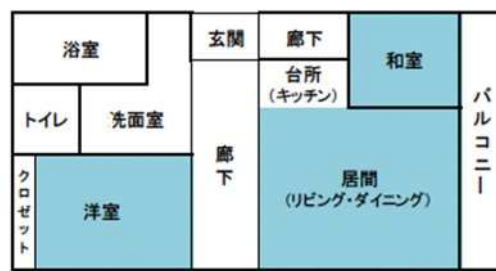
都道府県	1ヶ月あたり	1日	朝食のみ	昼食のみ	夕食のみ
東京都	23,400	780	200	270	310
神奈川県	23,100	770	190	270	310
千葉県	22,800	760	190	270	300
大阪府	22,500	750	190	260	300
福岡県	22,200	740	190	260	290

③ 自社製品

時価により決定

住宅の具体的な計算方法

住宅の現物給与価額については実際の家賃に関わらず、居住スペースの広さに応じて決められます。居住スペースとは、玄関、廊下、浴室、トイレ、バルコニー、クローゼット、洗面所などを除いたものをいいます。また、1畳=1.65㎡に換算して計算します。



※  の箇所が対象

なお、住宅の家賃等を一部本人が負担している場合は、現物給与の価額から徴収額（負担額）を差し引いた額が現物給与価額となります。たとえば東京都で居住スペースが22畳の社宅に住んでいる場合の現物給与は $2,830 \text{円} \times 22 = 62,260 \text{円}$ 、社宅一部負担として50,000円を給与から差し引いている場合の現物給与は $62,260 \text{円} - 50,000 \text{円} = 12,260 \text{円}$ となります。

食事の具体的な計算方法

食事の現物給与の計算は、自己負担額が現物給与価額の3分の2以上であるか否かによって異なります。例として東京都では $23,400 \text{円} \times 2/3 = 15,600 \text{円}$ 以上自己負担している場合、現物給与は0円で計算します。一方で15,600円未満の自己負担額の場合は、「現物給与23,400円-自己負担額の残額」を現物給与として計上することになります。

社食などを支給する場合はこの基準を考慮して自己負担額を決定することをお勧めします。

事業場外みなし労働時間制の判断基準

「定額残業代制」と混同しがちな「事業場外みなし労働時間制」の要件と注意点について解説します。

はじめに

今年4月16日に最高裁判決が出た熊本県の元団体職員による未払い残業代訴訟について「事業場外みなし労働時間制」の適用が争点の一つとされており、注目を集めています。「定額残業代制」と混同しがちな「事業場外労働みなし労働時間制」について解説します

事業場外労働みなし労働時間制とは

労働基準法第38条の2による事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

これは、直行直帰などで労働時間を正確に把握するのが難しい「外勤の営業担当」などを想定した労働時間の例外規定ですが、近年では「在宅勤務」についてもこの制度の適用対象として検討される場面が増えてきています。

事業場外みなし労働時間制の要件

事業場外労働に従事した場合、①使用者の具体的な指揮監督が及ばず、②労働時間の算定が困難なときに、事業場外労働におけるみなし労働時間制が適用できるとされています。

① 「使用者の具体的な指揮監督が及ばない」とは

これはただ事業場外で働いているというだけでは足りず、具体的に指示できない状況を指します。たとえば、「何人かのグループで事業場外労働に従事する場合、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合」「電話などの通信手段によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で働いている場合」「事業場にお

いて、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合」などは、この要件を満たさないとされています。

スマートフォン等が普及した現代では、会社側が「外出していて使用者の具体的な指揮監督が及ばない」と主張することは容易でない部分がありますが、裁判等ではスマートフォンの有無に関わらず、「逐一具体的な指示をしていたか、都度の報告を求めていたか、いつどのように業務に就くかについて労働者の裁量がどれほどあったか」などの状況を総合的に考慮して判断されます。

② 「労働時間の算定が困難」とは

労働時間の算定が困難とは、「労働時間と非労働時間が混在していて判別がつかない状況」をイメージするとわかりやすいでしょう。たとえば生活空間と一体になった部屋で在宅勤務をしている場合などは、勤務の途中で宅配便の受け取りや炊事洗濯などの家事をすることもあられるでしょう。そうなると労働時間と私生活時間が混在しており、労働時間算定が困難であると判断される可能性が高まります。

在宅勤務の判断基準

ちなみに次に掲げる三つの要件を満たす在宅勤務については、原則として、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます。

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。