



ボランティアネイバース実施「かなめびと応援プロジェクト・セミナー」(2025年1月29日)より

労務・最近の雇用に関する論点 と法改正

講師：高木登茂子さん（社会保険労務士）

かなめびと応援プロジェクトの一環として「かなめびと（組織運営コアスタッフ）」の学びの機会と「たすかりあう」関係を構築することを目指し隔月でセミナーを開催しています。第3回のポイントをまとめました。

本セミナーでは、2023(令和5)年4月から2025(令和7)年3月までの労務関連の法改正について解説されました。その中から、いくつか気になるテーマをピックアップしてご紹介します。

近年、労務関連の法改正が多発しているのはなぜ？

○「働き方改革実現会議」の影響

少子高齢化による労働人口の減少や長時間労働の是正を目的として、2017(平成29)年に安倍政権下で発足。総理自ら議長を務めました。そこで策定された「働き方改革実行計画」全13項目を実現するために、政府主導で様々な法改正が進められました。今後も政府は電子申請の促進や、さらなる労務改革を推進すると予想されます。NPOもこれらの法改正に適応し、労働環境の整備を進めることが求められます。

賃金デジタル払い（2023(令和5)年4月1日 労働基準法施行規則の改正）

厚生労働大臣が指定した資金移動業者（●●Pay など）の口座への給与振込が可能に！

キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化に対応するため、労働者が同意した場合には、従来の振込や現金支給に加え、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いが認められました。

○主な注意点

- ・事前の労使協定締結が必須。その上で雇用主は、労働者の個別の同意を得ることが必要です。また、希望しない労働者に強制してはいけません。
- ・厚生労働省の認可を受けた事業者に限る。（R7.1.29 現在は PayPay・リクルート MUFG ビジネスの 2 社のみ）
- ・現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められない。

○世の中の人ほどどのくらい利用したいと思っている？

NTT データ経営研究所が行った調査(2023年12月)では、「ぜひ使いたい」「どちらかといえば使いたい」と答えた就業者は 22%でした。一方事業者側は、帝国データバンクによる調査(2024年10月)では、「導入に前向き」3.9%、「導入予定はない」88.8%という結果でした。導入予定がない主な理由として、「業務負担の増加」、「制度やサービスに対する理解が十分でない」等があげられています。

年収の壁支援強化パッケージ（2023(令和5)年10月20日～2025(令和7)年10月19日）

パート・アルバイトで一時的な収入増加があっても、事業主の証明により被扶養者資格を維持可能に配偶者控除・社会保険の適用基準(年収 130 万円・106 万円の壁)を意識し、労働時間を抑える動きが広がっています。これを是正するため、政府は「年収の壁支援強化パッケージ」を発表しました。

○具体的な支援内容

- ・「106 万円の壁」対応：社会保険適用促進手当、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
- ・「130 万円の壁」対応：事業主の証明により引き続き被扶養者として認定する(1人につき原則 2 回まで)

○「事業主による証明書さえ出せば、103 万円を超えて稼いでも被扶養者でいられる」は誤解！

あくまでも「一時的な収入増加」であることを事業主が証明した場合にのみ受けられる支援措置です。社会保



険の適用基準を満たす場合には、被保険者になる必要がありますので、注意が必要です。

労働条件明示ルールの変更（2024(令和6)年4月1日 労働基準法施行規則の改正）

○労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されました

1. 就業場所・業務内容の変更範囲
2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容
最初の契約締結より後に、更新上限を新設・短縮する場合も、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
3. 有期労働契約者に対する無期転換申込機会の明示
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨の明示が必要です。
4. 無期転換後の労働条件の明示(均衡を考慮した事項の説明も必要)

👉 質疑応答コーナーでは NPO ならではのこんな質問が出ました

Q. 助成金や委託事業終了と同時に雇用終了になる場合、やはり労働契約書に明示すべきでしょうか？

A. はい、必ず明示してください。

Q. 予定の期間終了後も、次の事業が決まれば引き続き働いてほしい場合、どう記載しておくといよいでしょうか？

A. 「更新する場合があります」として、「契約の更新は次により判断する」の項目に、具体的な条件を明記してください。「受託事業が継続する場合」等、なるべく事細かに、具体的に記載してください。

Q. 労働条件通知書の「就業場所」「業務の変更の範囲」はどこまで想定して明示する必要がありますか？新規事業で新たな業務や就業場所が増えた場合、「変更の範囲」に書いていないと配置転換できないのでしょうか？

A. まずは契約時点でわかっている範囲で明記してください。「今後開始する事業」と書く方法もあります。ただし、労働者の同意が得られれば成立しますが、同意が得られなければそこは外して契約しなければいけません。

Q. 新規事業を始める時に、新しい業務を就いてもらえるかどうかの意思確認をして、労働契約の変更を行い、労働条件通知書を更新するという形でもよいのでしょうか？

A. はい、変更内容について説明した上で、労使双方の合意があれば変更は可能です。

1と2は 求人票にも明示が必要です！
(令和6年4月1日 職業安定法施行規則の改正)



無期転換ルール
有期労働契約が通算5年を超えると、労働者からの申込により無期労働契約に転換する制度

自己都合離職者の給付制限の見直し（2025(令和7)年4月1日 雇用保険法の改正）

○「働き方改革実行計画」柔軟な働き方がしやすい雇用環境整備のため、再就職活動の支援を強化

・原則の給付制限期間が、(改正前)2か月⇒(改正後)原則1か月に短縮されました。尚且つ、離職期間中や離職日前1年以内に被保険者が自ら教育訓練を行った場合は、給付制限が解除されます。

まとめ

近年の労働関連法改正は、デジタル化の促進、就業環境の整備、雇用保険の充実を目的とした内容が多く含まれています。事業者はこれらの改正を踏まえ、規程の見直しや雇用契約の管理強化が必要となります。特にNPOや非営利団体においては、資金状況や事業の流動性を踏まえた上で、雇用契約に関するルールの適切な運用とコンプライアンス対応が求められます。



かなめびと応援プロジェクト
「Instagram」



公募情報はこちら
「ボランティアネイパズ HP」

※本事業は、休眠預金等活用法に基づく活動支援団体として実施しました。

Instagramでは随時、NPO運営・たすかりあう関係づくり
に役立つ情報を配信していきます。

※かなめびと応援プロジェクトでは、伴走支援の支援対象団体を
公募しています。詳細は、HPをご確認ください。

ボラネイ☆キャラバン Vol. 40 「労務・最近の雇用に関する論点と法改正」

(ボランティアネイパズ「かなめびと応援プロジェクト・セミナー 2025年1月29日」より)

発行：特定非営利活動法人ボランティアネイパズ 編集：粉川玲子・青木研輔 2025年3月発行