

施行済み
の改正

令和6年1月から両立支援等助成金に新コース！ 育休中等業務代替支援コースを新設

雇用保険法に基づく助成金の一つである両立支援等助成金について、これまでの「出生時両立支援コース」の代替要員加算及び「育児休業等支援コース」の業務代替支援を見直し、育児休業取得時等の業務代替支援として独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。（令和6年1月～）そのポイントを紹介します。

…………… 両立支援等助成金／育休中等業務代替支援コースのポイント ……………

■新設された「育休中等業務代替支援コース」の概要（令和6年1月～）

一定の中小企業事業主が、**手当支給等**（中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合）と、**新規雇用**（代替する労働者を新規雇用した場合）を対象として支給。
→今回、実質的に新設されたのは、**手当支給等**の「短時間勤務（育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替）」です。そのポイントは次のとおり。

<手当支給等（短時間勤務）のポイント>

主な要件	①制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③制度利用者に1か月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させる ※1日所定労働時間7時間以上の労働者が、1日1時間以上短縮した場合が対象 ④③の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で3千円以上支給していること（最低支給額の基準） ※1か月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする。
助成額	対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：2万円 2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 ※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。3万円/月が助成金の上限。 ※子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）。 ●有期雇用労働者加算 対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり10万円を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ●育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算



★育児休業を取得した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合のほか、育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合にも、助成金が支給されることになりました。これを機に、就業規則等を整備して、育児休業を取得した労働者や育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替の仕組みを取り入れてみてはいかがでしょうか？

また政府は12月22日、少子化対策をまとめた「こども未来戦略」を閣議決定しました。

今後3年間の集中的な取組みである「加速化プラン」には、「共働き・共育での推進」が盛り込まれています。

【こども家庭庁「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～】

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf

お仕事
カレンダー
2月



2/13

●2024年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

●2023年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）

2/29

●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

●2023年12月決算法人の確定申告と納税・2024年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

●じん肺健康管理実施状況報告の提出

●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）

改正案
(今後の方向性)

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）は、令和5年12月下旬に、仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について、厚生労働大臣に対して建議を行いました。厚生労働省では、この建議の内容を踏まえて法改正の準備を進めることとしており、今後の方向性を示す重要な建議といえます。報道でも話題になりましたが、特に注目を集めていたものを抜粋して紹介します。

…………… **建議から抜粋／子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応など** ……………

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

○テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。

○短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

○各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢*から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。

*始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与

○労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

仕事と育児の両立支援制度の活用促進

○男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から**300人超の事業主に拡大する。**



介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

○事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

○介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

★今後の動向に注目です。新たな動きがありましたら、改めてお伝えします。

改正施行目前！ 4月以降の労働者募集に関する注意点

◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものとして「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（通算契約期間または更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

七十二候の暦（こよみ）

（1月1日～1月5日頃）



雪下出麦（ゆきわたりにてむぎいづる）

冬の間降り積もった雪の下で、春を待つ麦がひっそりと芽吹き始めるころ秋に種を蒔いて、初夏に収穫を迎えるまで。麦は世界三大穀物のひとつです



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

「年収の壁・支援強化パッケージ」④／「企業の配偶者手当の見直しの促進」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「企業の配偶者手当の見直しの促進」も含まれています。

企業の配偶者手当の見直しの促進について（厚労省の資料）

例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、手当受取りの収入基準を超えないように働き控えをする場合もあり、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合がある。

↓ そこで

政府は、企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表

<見直しの具体例>

- 配偶者手当の廃止（縮小）＋基本給の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小）＋子ども手当の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小）＋資格手当の創設
- 配偶者手当の収入制限の撤廃 など



<見直しの手順のフローチャート>

Step 1	<u>賃金制度・人事制度の見直し検討に着手</u> まずは、他社の事例も参考に自社の案を検討
Step 2	<u>従業員のニーズを踏まえた案の策定</u> アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく
Step 3	<u>見直し案の決定</u> 決定の過程では、「労使での丁寧な話し合い」、「賃金原資総額の維持」、「必要な経過措置」について留意する必要がある。
Step 4	<u>決定後の新制度の丁寧な説明</u> 見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

☆見直しを契機として、配偶者手当の原資をもとに、共働きの方や独身の方、能力開発に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えることが推奨されています。

そうすることで、自社の人材確保のためにも役立つとされています。

他社の事例や見直しに向けて考慮すべき事項などご相談ください。

ブレインスターでは、人事制度の構築・運営支援を行っておりますが、当社の特徴は、運営支援に力を入れているところです。役職者（考課者）の方からは、忙しくて、部下との面談や評価をする時間がなかなか取れないという声を耳にします。しかし3年後、5年後自分の会社をどういう組織にしたいのか、ここで働きたいと思わせるような組織をどのように構築していくのか。労働力人口がこれまで以上に減り続ける日本では、人材を確保、定着できるかどうかは死活問題といっても過言ではないでしょう。その組織づくりのために、考課者の方には部下との関わる時間を確保して頂き、この人事制度を上手く活用することは必須だと考えています。ただ、制度を導入すれば組織が上手くいくわけではありません。組織には色んな人が集まり、その集合体で様々な色の組織になっています。会社がどういう価値観を大切にしているのか。そのための行動はどのような行動なのか、それを実行しているのか。それを人事考課として評価、フィードバックして改善を重ねていくことで作りたい組織に近づくことができます。その大事な役割を担うのは考課者です。人事制度を導入する時に一番成長するのも考課者です。自分が部下を評価できるのだろうか？初めて評価する人はそんな不安も抱えています。我々は評価をする考課者ひとりひとりと面談を行い伴走しながら、制度を構築・運営していきますので、今まで制度を導入したけれど、運用できていないとお悩みの経営者様は是非当社へご相談ください。共に選ばれる組織を作っていきましょう。

【楠田ゼネラルマネージャー】

雇用保険部会報告 雇用保険制度全般について見直しの方向を示す

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）の雇用保険部会では、雇用保険制度の見直しについて議論を進めてきましたが、その方向について結論を得たということで、令和6年1月上旬に、「雇用保険部会報告」を提示しました。主に、次のような項目について、見直しの方向が示されています。

- 週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する『雇用保険の適用拡大』
- 正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し
- 教育訓練給付の拡充
- 教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設
- 出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するための育児休業給付の給付率の引上げ
- こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付の創設
- 育児休業給付を支える財政基盤の強化



報道などで最も注目を集めたのは、『雇用保険の適用拡大』です。詳細を見ておきましょう。

現在、週の所定労働時間が 20 時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028(令和 10)年度中に施行することとすべきである。

施行に向けては、雇用保険制度適用の意義や重要性、メリット等について十分な理解を得られるよう、労使双方に対して丁寧な周知を行うべきである。また、新たに雇用保険制度の適用対象となる労働者のより安定的な就業が促されるよう、能力開発や雇用管理改善等に取り組む事業主への支援を行うとともに、中小企業の事業主をはじめとして追加的な事務負担が生じることを踏まえ、事業主の負担軽減に資する申請手続きの簡素化やオンライン化を一層進めるなど、受給資格者の増加に対応すべく業務効率化等を着実に進めるべきである。

令和 4 年分労働災害統計確定値が公表されました

◆労災の半数は第三次産業で発生

労災と聞くと製造業などが中心だと感じるでしょうか。しかし、令和4年の労災(死亡災害および休業4日以上)の死傷災害は、その半数以上が第三次産業で起こっています。

第三次産業の中でも、群を抜いて増えているのが**社会福祉施設等での転倒や腰痛等**(動作の反動・無理な動作)による災害です(平成 29 年比較で 46.3 ポイント増)。

また、景気の回復を反映して「接客・娯楽」業や、高齢者の就労する割合の多い「警備業」での労災も目立って増加しています。



◆年始は特に注意

これから1年で一番寒い時期を迎えます。また、年末年始の休みが明けて体を急に動かす時期でもありますので、労災には一番注意したい時期です。労働人口の高齢化と共に、いずれの業種でも、最近の労災で多いのは転倒によるものです。転倒の怖さは言うまでもないとは思いますが、たった一度の転倒で寝たきりになってしまうこともあります。

労災が多い、あるいは重大な災害が起きると労働基準監督署の調査が入ることになります。企業としての安全対策をきちんとしない場合は、事故に対する事業主の責任が問われ、損害賠償訴訟等に発展してしまう可能性もあります。

◆労働者死傷病報告書の改正

少し先になるようですが、労災が発生した際に労働基準監督署へ提出する労働者死傷病報告書の様式が改正されます。事故の状況等について、より詳しく報告することになるとともに、提出方法も電子申請が原則となるようです。今後の情報に注意しておくとともに、労災事故のない職場にできるよう安全対策やルール作りを進めたいですね。



【厚生労働省「職場の安全サイト」～労働災害統計確定値（令和4年分）】

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.html>