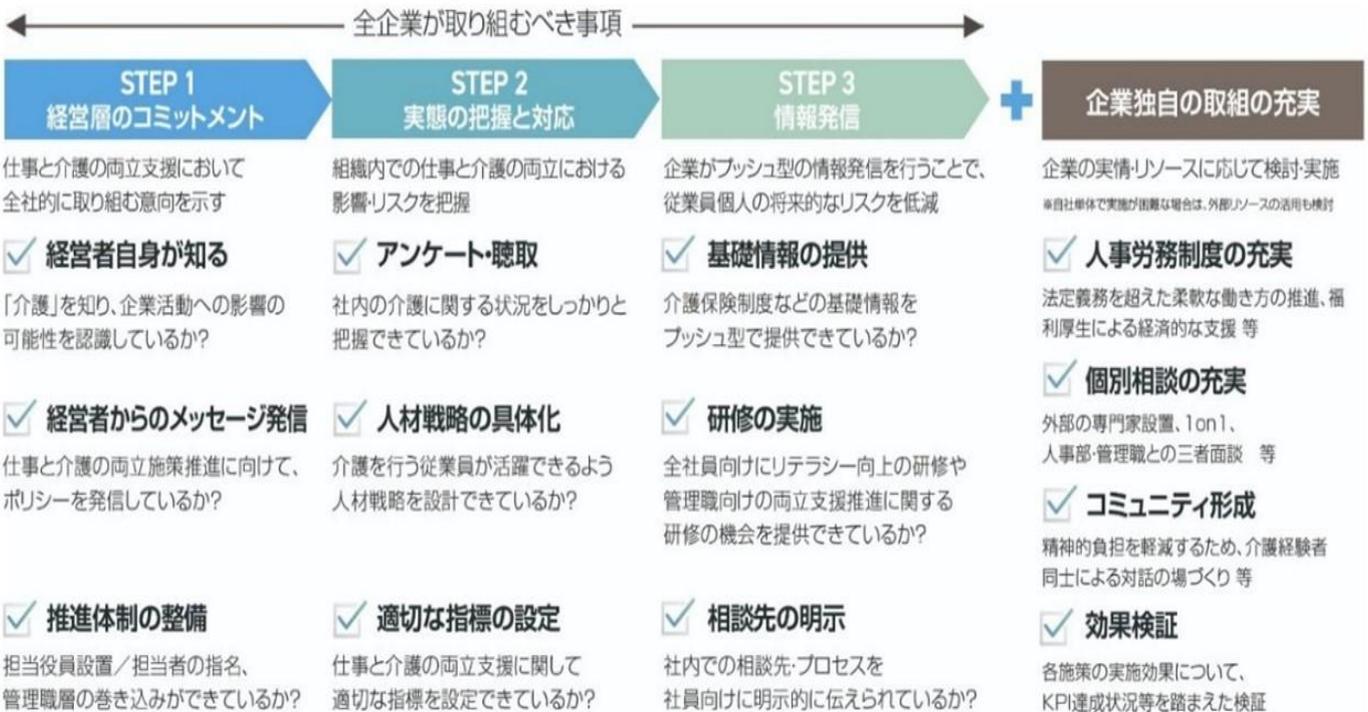


## トピックス

## 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表（経産省）

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。その狙いを確認しておきましょう。

- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています。



## 外部との対話・接続により、両立支援を促進



★なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっています。

お仕事  
カレンダー  
5月

5/10

- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限
- 障害者雇用調整金の申請期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）軽自動車税の納付（市町村の指定日まで）

施行待ちの  
改正

## 令和6年10月からの短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大③

令和6年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・ 月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）
- ・ 学生でない

（勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用）  
今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

- 所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→ 1か月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。

1か月の所定労働時間×12＝1年間の所定労働時間

→ 1年の所定労働時間÷52＝1週間の所定労働時間

これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。

1週間の所定労働時間20時間が、1か月で何時間相当かということ、 $20 \text{時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ で、約87時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

- 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→ 当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

★その他のケースについても、気軽にお尋ねください。

なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。

したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

**特定適用事業所企業規模**：現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。

この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、令和6年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。

～令和4年9月

被保険者数  
501人以上の企業等

現在

被保険者数  
101人以上の企業等

令和6年10月～

被保険者数  
51人以上の企業等

七十二候の暦（こよみ）

5月26日～5月31日頃

紅花棠（べにばなさかう）

「紅花は未より咲けばやがて未より摘む」ともいわれ、奈良時代には未摘花（すえつむばな）と呼ばれていました。紅花の原産地はエジプトで、中国の呉の国から来た藍色という意味で、「くれのあい」が転じて、「くれない」という言葉になりました。



〒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

重要改正

## 厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。

……………令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など……………

モデル労働条件通知書（一般労働者：常用、有期雇用型）の一部 \*赤字の部分が改正に伴う変更箇所

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

### 労働条件通知書

		年 月 日
殿 事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他（ ） ] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができます。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)	
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）	

#### <国税庁の見解（「労働条件通知書」をメールで送信→電子取引データに該当するか?>

☑従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。



#### BS 全体会議

第7回ブレインスター全体会議を4月6日（土）、熊本と福岡の職員42名中28名の参加で行いました。人材開発室、田木室長による『強いキャリアを作るキャリアアップ研修』を職員全員で受講しました。自分自身（主体）を継続的に「自分育て」をすることで、段階的にモチベーションを上げる！また継続するには

「自分自身の人生の目標を思い出す」ことで、〇〇をしなきゃ・・。から〇〇をしたい！というエネルギーを作り出しましょう。という提案にグループごとに意見交換をしました。今期は「笑顔で仕事をしたい！」という目標管理が生まれました。夜は新町の“しん寅”さんにて懇親会を今年も貸し切りで開催しました。美味しい料理はもちろんのこと、美味しいお酒に楽しいビンゴ大会で大いに盛り上がりました。新入社員5名も加わり、みんなで力を合わせて頑張ります！



## 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」のポイント

厚生労働省の「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」が策定・公表されました。本手引きに沿って、求職者等が求める情報と、企業が情報提供にあたって注意すべき点をみていきましょう。

### ◆求職者等が開示・提供を求める主な情報

- (1) 企業等・業務に関する情報
  - ・企業等の安定性・事業、業務内容・入社後のキャリアパス 等
- (2) 職場環境に関する情報
  - ・在宅勤務、テレワークの可否・育児休業や短時間勤務等に関する制度
  - ・職場の雰囲気や社風・社員の定着率 等
- (3) 労働条件・勤務条件
  - ・賃金（昇給等も含む）・所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間
  - ・有給休暇取得率・副業、兼業の可否・転勤の有無 等
- (4) その他
  - 【転職者の場合】
    - ・経験者採用割合・経験者採用の離職率・研修制度
    - ・オンボーディング制度 等
  - 【非正規雇用労働者の場合】
    - ・就職後のキャリア形成
    - ・正社員転換制度の有無および正社員転換実績 等

### ◆情報提供にあたってのポイント

- ・情報量が多くなりすぎないように注意する
- ・数値情報を提供する場合は、数値の定義を補足する
- ・更新時期や制度の利用実態などもあわせて正確な情報を提供する
- ・実績が低調であっても、改善に向けた取り組みや今後の方針とあわせて情報提供する

### ◆「しょくばらば」の活用

中小企業においては、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト「しょくばらば」の活用を推進しています。幅広い情報提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。採用のミスマッチを防いで、労働者の離職率低下やエンゲージメントの向上に役立てましょう。

実施主体：委託事業（民間事業者）

事業実績：職場情報総合サイトへの掲載 企業数  
104,444件（R6.1.1）

【厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00013.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00013.html)

## 健康に配慮した飲酒に関するガイドラインが公表されました

### ◆飲酒に関するガイドラインとは

飲酒による身体等への影響には個人差があります。そのため、飲酒の際にはそれぞれの状況に応じた適切な飲酒量・飲酒行動を本人が判断し、不適切な飲酒によるリスクを抑えていかなければなりません。

そこで厚生労働省は、国内初となる「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を作成しました。基礎疾患等がない20歳以上の成人を中心に、飲酒による身体等への影響について、年齢・性別・体質等による違いや、飲酒による疾病・行動に関するリスクなどをわかりやすく伝えるものです。そのうえで、考慮すべき飲酒量（純アルコール量）や配慮のある飲酒の仕方、飲酒の際に留意してほしい事項（避けるべき飲酒等）を示すことで、飲酒や飲酒後の行動の判断等に資することを目指すとしています。

### ◆「純アルコール量」に着目

ガイドラインでは、適切な飲酒量を測る目安として「純アルコール量」に着目しています。「摂取量（ml）×アルコール濃度（度数/100）×0.8（アルコールの比重）」で表すことができ、食品のエネルギー（kcal）のようにその量を数値化できます。

例えば、ビール500ml（度数5%）の場合の純アルコール量は、「500（ml）×0.05×0.8＝20（g）」です。そのうえで、疾病別の発症リスクと飲酒量（純アルコール量）を示し、適切な飲酒量の参考とするよう呼び掛けています。

ガイドライン案では、生活習慣病のリスクを高める飲酒量を、1日当たりの「純アルコール量」で、男性は40グラム以上、女性は20グラム以上を摂取した場合としたうえで、体質などによってはより少ない量にすることが望ましいとしています。

### ◆少しでも飲むとリスクの上がる疾病は

**脳梗塞**では、純アルコール量で男性は週300グラム以上、女性は週75グラム以上を摂取すると発症リスクが上がり、

**高血圧**は、男女とも、少しでも飲酒をすると発症リスクが上がると考えられているということです。

**胃がん**は、男性は少しでも飲酒をすると、女性は純アルコール量で週150グラム以上を摂取した場合に、**大腸がん**は、男女とも、純アルコール量で週に150グラム以上を摂取した場合に、発症リスクが上がると考えられているということです。



飲酒習慣のある方もない方も、自身や身近な人々の健康を守るために意識していきたいですね。

【厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001211974.pdf>