2024 年（令和 6 年）1 月号

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

1
2024

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ
〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33
TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.171

施行済みの改正

令和5年度補正予算が成立 雇用保険の助成金の見直しも決定

令和５年 11 月下旬、令和５年度の補正予算が成立しました。これを受けて、それを財源として実施されることになっていた雇用保険法に基づく助成金の見直しが決定しました。その概要を確認しておきましょう。

令和５年度補正予算の成立に伴う雇用保険の助成金の見直し

【対象となる助成金と施行時期】

1　産業雇用安定助成金の見直し［令和５年 11 月 29 日～］
　産業連携人材確保等支援コースの新設*1、事業再構築支援コースの廃止

2　両立支援等助成金の見直し［令和６年１月１日～］
　出生時両立支援コース助成金の見直し、育児休業等支援コース助成金の見直し、育休中等業務代替支援コース助成金の新設

3　キャリアアップ助成金の見直し［令和５年 11 月 29 日～］　正社員化コース助成金の見直し*2

＜新設された産業連携人材確保等支援コースの概要：上記の＊１＞

景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の雇入れた事業主を助成するもの。

助成額→計 250 万円/人（中小企業以外 180 万円/人）……一事業主につき対象労働者５人分が限度

＜正社員化コース助成金の見直し〔拡充〕の概要：上記の＊２＞

このコースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主を助成するもの。特定の要件を満たした事業主に対しては、加算措置が講じられる。今回、助成額の見直し、対象となる有期雇用労働者の要件の緩和などが図られた。

例）基本的な助成額の引き上げ→支給対象期間をこれまでの「６か月」から「12 か月」に拡充し、助成額を次のように見直す

企業規模	これまで	見直し後
中小企業	１期（６か月）で 57 万円	２期（12 か月）で 80 万円
中小企業以外	１期（６か月）で 42.75 万円	２期（12 か月）で 60 万円

※左記は、「有期から正規」の場合の助成額。「無期から正規」の場合は左記の半額。
※その他、特定の要件を満たした場合の加算措置あり（加算措置の新設や増額も実施）。

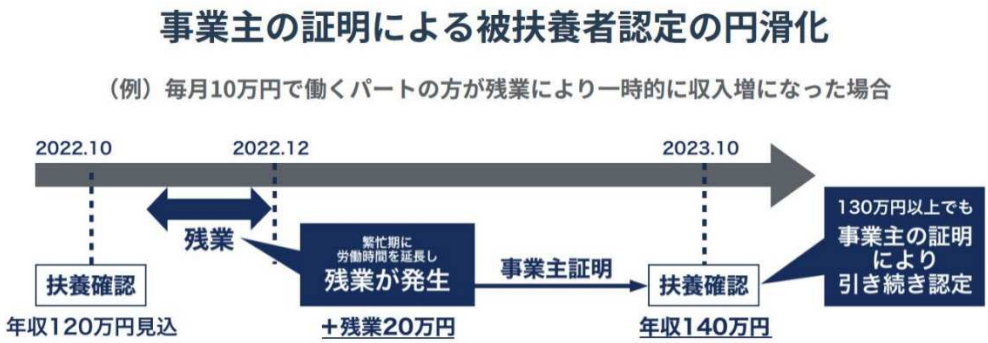
★特に注目度が高い助成金の改正を紹介しました。両立支援等助成金の見直しについても、改めて紹介させていただきます。気になる助成金があれば、気軽にお声掛けください。

要確認

「年収の壁・支援強化パッケージ」③／「130 万円の壁への対応」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、「130 万円の壁への対応」も含まれています。その概要を確認しておきましょう。

「130 万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）



パート・アルバイトの方が、繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がっても、事業者（会社など）が「一時的に収入が上がった」ことを証明すれば、引き続き配偶者の扶養に入ることが可能。

（最終ページへ続く）

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は７２.６％
～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に２～３日」(14.3%)、「月に２～３日」(12.1%)、「月に１日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業]（82.7%）が最も高く、次いで［医療、福祉］(79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業]（78.0%）となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も 67.7%ありました。

○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は 62.4%いて、業種で見ると、[建設業]（74.1%）が最も高く、次いで［宿泊業、飲食サービス業］(73.2%)［医療、福祉］(72.8%）となりました。

◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査 2023」】https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597

国家公務員の男性育休取得率が初の７割に

◆令和４年度の国家公務員の男性育休取得状況

人事院は、仕事と家庭の両立支援のための制度等の検討に資するため、令和４年度における一般職の国家公務員の育児休業等の取得実態について調査を実施し、一般職の男性職員の育児休業取得率が過去最高の 72.5%(前年度比9.7ポイント増) だったことを公表しました。７割を超えたのは初で、４年前の平成 30 年度では 21.6%だったことを踏まえると、ここ数年で急激な増加となっています。

◆取得期間は「２週間以上１月以下」が約５割で最多

同調査によれば、取得期間としては、男性では「２週間以上１月以下」が 48.6%で最も多く、「１月超３月以下」(22.5%)、「３月超６月以下」(9.2%) が続いています。なお、女性では「９月超 12 月以下」が 31.2%で最も多く、次いで「12 月超 24 月以下」（30.3%）となっています。

◆くるみんの認定基準も厳しく

政府は 2030 年度までに、民間を含む男性育休の取得率を 85%まで引き上げる目標を掲げています。「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定をする「くるみん」についても、2024 年以降に、男性育休取得率の基準が 10%から 30%に引き上げられる方針です。

育児・介護休業法改正後、男性育休の取得促進についても広く知られるところとなってきました。男性の育休取得の促進は、企業にとっても人材確保や両立支援の面から無視できない課題です。今後より一層の取組みを検討していきたいところです。

【人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和４年度）の結果について」】
https://www.jinji.go.jp/kisya/2311/ikukyuR5syousai.pdf

性的マイノリティに関する理解増進に向けた厚生労働省の取組み

令和５年６月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。この法律は、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国および地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とするものです。これを受け、厚生労働省においても、性的マイノリティに関する理解促進に向けた取組みに関するホームページを開設しています。

◆性的マイノリティに関する理解増進に向けた取組み

採用の際に公正な選考が行われるよう、ＬＧＢＴ等の性的マイノリティなどの特定の人を排除しない旨、事業主への周知を行っており、応募者の適性・能力に関係のない事項について、面接で質問すること等はしてはならないとしています。

◆ハラスメントのない職場に向けて

セクハラ防止指針やパワハラ防止指針では、職場における性的指向・性自認に関する侮辱的な言動についても、ハラスメントに当たるとしています。また、労働者からの相談体制などの整備も、事業主の雇用管理上の措置義務となります。

◆性的マイノリティに関する悩みや困りごと等の相談・支援体制

労働局等にある総合労働相談コーナーや、よりそいホットライン（無料の電話相談）等において、性的指向・性自認に関連する労働問題をはじめとする相談・支援が受けられます。

◆性同一性障害を有する方の被保険者証の取扱い

医療保険制度全体の統一的な対応として、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合には、戸籍上の性別を裏面のみに記載して差し支えないこと、また、戸籍名を裏面に記載したうえで通称名を記載する等の表記方法の工夫をして差し支えないこと、としています。

【厚生労働省「性的マイノリティに関する理解増進に向けて～厚生労働省の取組～」

親子関係や婚姻関係等を確認する行政手続で戸籍謄抄本が不要に

◆改正戸籍法施行で利便性アップ

令和元年成立の改正戸籍法には、本籍地の市区町村でなければ戸籍謄本を取得できない等の不便を解消するための新システム構築等が盛り込まれていましたが、いよいよ新システムが完成し、令和６年３月から次の３点が変わります。

1. 行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
2. 戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
3. 本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

詳細は以下の通りです。

1. 行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

例えば健康保険の被扶養者認定や国民年金第３号被保険者の資格取得事務における婚姻歴の確認といった、親子関係や婚姻関係等を確認する手続きでマイナンバーを利用することとなり、戸籍謄抄本の添付省略が可能になります。

2. 戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

婚姻届や養子縁組届など様々な戸籍の届出の際に、戸籍謄抄本の提出が不要になります。

さらに、戸籍の届書が提出後電子化されることで、すぐに新しい戸籍謄抄本が発行できるようになります。

3. 本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

住んでいる市区町村や勤務先の最寄りの市区町村の役場の窓口で、自身の戸籍のほか、配偶者、父母、祖父母、子の戸籍の謄本も取得可能になります。

さらに、オンラインで行政手続をする際に利用可能な戸籍の証明書として、新たに「戸籍電子証明書」が発行されるようになります。パスポートの発給申請時にこの証明書を行政機関に提示することで戸籍証明書等の添付が不要となる予定で、今後、他の手続きにも拡大される見通しです。

【法務省「戸籍法の一部を改正する法律について（令和６年３月１日施行）」】

https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04_00082.html

（最初のページより）

★この支援措置を受けるためには、パート・アルバイトの方（被扶養者である方）がご自身の職場から一時的に収入が増加した旨の証明をもらい、その配偶者の方（被保険者である方）が職場における被扶養者の収入の確認時に、その証明を提出する必要があります。

厚生労働省からは、この支援措置に関する様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」も公表されています。

この支援措置の内容を詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。必要であれば、証明書も用意します。

施行済みの改正

令和6年1月からの電子取引データの保存方法を確認しておきましょう

電子帳簿等保存制度の見直しにより、令和６年１月からは、申告所得税･法人税に関して帳簿･書類の保存義務が課されている方は、注文書･請求書などに相当する電子データをやりとりした場合には、その電子取引データを保存しなければならないこととされます。施行期日が迫るなか、その保存方法などを分かりやすく説明したリーフレットが国税庁から公表されていますので、紹介しておきます。

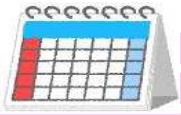
システム導入が難しくても大丈夫!! 令和６年１月からの電子取引データの保存方法

令和６年１月からは保存要件に従った電子取引データの保存が必要となります。

左のリーフレットは２枚構成ですが、２枚目では、準備が間に合わない場合の対応についての説明がされています。

必要であれば確認しておくとよいでしょう。

★このリーフレットは国税庁 HP からダウンロードできます。



1/10	● 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/22	● 納期特例適用　令和 5 年 7 月～12 月徴収分の源泉所得税の納付
1/31	● 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 11 月決算法人の確定申告と納税・翌年 5 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働保険料の納付（延納 3 期分） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満／令和 5 年 10 月～12 月） ● 法定調書の提出（税務署）　● 給与支払報告書の提出（市区町村）

◆あとがき◆　あけましておめでとうございます。旧年中は新たなお問い合わせ、助成金活用も多くさせていただき、多忙な年でした。今年は２０２４年問題もあり、一段と出番が多くなると覚悟しております。お困りの際はお気軽にお問い合わせください。本年もどうぞよろしくお願いします。