人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

2
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.172

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？

改正案（今後の方向性）

労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表

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。

次ページへ続く

70歳までの就業機会を確保する企業は約３割～厚生労働省「令和5年高年齢者雇用状況等報告」より

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けているほか、70 歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるように努めることを企業に義務付けています。

厚生労働省は、今年６月の時点で高齢者の雇用状況について従業員 21 人以上の全国の企業 23 万社あまりを対象に調査し、その結果を公表しました。主なポイントは次のとおりです。

◆65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

・65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は 99.9%［変動なし］

・高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が 69.2%［1.4 ポイント減］、「定年の引上げ」により実施している企業は 26.9%［1.4 ポイント増］

◆70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

・70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は 29.7%［1.8 ポイント増］

・中小企業では 30.3%［1.8 ポイント増加］、大企業では 22.8%［2.4 ポイント増］

厚生労働省は「人手不足が深刻な中小企業のほうが比較的、制度の導入に積極的な傾向が見てとれる。法律の施行以降、就業機会を確保する企業は増加していて、引き続き制度の導入や環境整備を働きかけていきたい」としています。

◆企業における定年制の状況

・65 歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は 30.8%［1.4 ポイント増］

◆66 歳以上まで働ける制度のある企業の状況

・66 歳以上まで働ける制度のある企業は 43.3%［2.6 ポイント増］

・70 歳以上まで働ける制度のある企業は 41.6%［2.5 ポイント増］

【厚生労働省「令和５年「高年齢者雇用状況等報告」（６月１日現在）の集計結果」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html

消費者庁が「送料無料」表示見直しを呼びかけ

◆物流の 2024 年問題

消費者庁が通販事業者に「送料無料」表示の見直しを呼びかけています。背景には、「物流の 2024 年問題」があります。トラックドライバーの働き方改革を進める中で、2024 年４月から自動車運転業務の時間外労働の上限規制が適用されること等により、輸送力が不足し、物流が停滞しかねなくなるという問題です。

◆消費者庁の呼びかけ

トラック事業者を中心に各業界で対策がなされる中で、消費者庁は、消費者にも意識や行動を変えてもらうことが必要だとしています。そのための取組みの一つが、「送料無料」表示の見直しです。というのも、「送料無料」表示は、消費者の「再配達をしてもらっても、『送料無料』だからそこまで気にしない」、「安価な商品であってもまとめ買いすることなく単品で購入し、何回配達してもらっても気にならない」といった意識につながり得るものだからです。当然、送料は本当に無料であるわけではなく、誰かが負担しているものです。それを明示することで、消費者の意識・行動を変えることをねらいとしています。

消費者庁は、「送料として商品価格以外の追加負担を求めない」旨を表示する場合には、その表示者は表示についての説明責任があるとの考えを示しつつ、事業者の自主的な取組状況を注視するとしています。また、送料負担の仕組みを表示する例として、「送料当社負担」や、価格に「〇〇円（送料込み）」という表記をすることを挙げています。

物流の仕組みなくして、現代の経済活動は成り立ちません。物流業者の負担軽減のためにできることを、社会全体で考えたいですね。

【消費者庁「物流の「2024 年問題」と「送料無料」表示について」】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_policy/other/free_shipping

政府の少子化対策をまとめた「こども未来戦略」が決定されました

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・共育ての推進」が盛り込まれています。具体的な内容は次の通りです。

◆育児休業の取得促進

・２週間以上の男性育休の取得率を 2030 年に 85%へと引上げ。
・次世代育成支援対策推進法を改正、一般事業主行動計画に数値目標の設定、ＰＤＣＡサイクルの確立を定め、育休取得から円滑な職場復帰までの支援、勤務時間や勤務地への配慮等を盛り込ませる。
・育児・介護休業法における育休取得率の開示義務について、常時雇用する労働者数が 300 人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める。
・産後８週間以内に両親が 14 日以上の育休を取得した場合の給付率を手取り 10 割相当に。
・代替要員確保等の体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化。
・「くるみん認定」の取得など、育児休業の取得状況等に応じた実施インセンティブの強化。

◆育児期の柔軟な働き方の推進

・フレックスタイム制の義務化、テレワークの努力義務化…こどもが３歳まで。
・「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」を創設…こどもが３歳以降小学校就学前まで、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、休暇から、事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度。
・「育児時短就業給付（仮称）」を創設…こどもが２歳未満の期間に時短勤務を選択した場合、賃金の 10%を支給。体制整備を行う中小企業に助成措置を実施。
・所定外労働の制限…こどもが小学校就学前までに引上げ。
・子の看護休暇…こどもが小学校３年生修了時までに引上げ。休暇取得事由の見直し。

◆多様な働き方と子育ての両立支援

・週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の労働者も失業給付や育児休業給付等の受給対象者へ
・国民年金の第１号被保険者を対象に育児期間に係る保険料免除措置を創設。

【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

日本の労働生産性は OECD 過去最低の 30 位に

～日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」

公益財団法人日本生産性本部は、「労働生産性の国際比較 2023」を公表しました。この調査では毎年、経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）のデータ等をもとに、日本の労働生産性の国際的位置づけや変化の動向について分析・検証しています。労働生産性とは、労働者１人あたりまたは時間あたりの付加価値（成果）を数値化したものをいいます。

◆過去最低を更新

2022 年の日本の１時間あたりの労働生産性は、52.3 ドル（前年比 0.8%増、5,099 円）で、ＯＥＣＤ加盟 38 カ国中 30 位（昨年 28 位）で、４年連続で順位を落とし、比較可能な 1970 年以降で過去最低を更新しました。１位がアイルランド（154.1 ドル）、２位がノルウェー（149.9 ドル）３位がルクセンブルグ（124.0 ドル）と続いており、日本はポルトガル（52.6 ドル）やスロバキア（51.7 ドル）と同水準でした。ＯＥＣＤ加盟国の平均は 65.2 ドルでした。

また、日本の労働者１人あたりの労働生産性は 85,329 ドルで、ＯＥＣＤ加盟 38 カ国中 31 位でした。

◆コロナ禍からの経済回復の遅れも

本調査では、コロナ禍以降の労働生産性の変化（2020 年４～６月期以降の動向）についても分析しました。１人あたりの労働生産性をコロナ前（2019 年）の水準と比較すると、コロナ前を上回る国は 38 カ国中 28 カ国で、日本（2019 年対比 99.6%）やフランス（同 96.5%）などは回復が遅れていると分析しています。一方、米国（同 104.5%）やイタリア（同 103.4%）、英国（同 101.8%）ではコロナ前水準を上回っています。最も改善しているのは、2019 年対比で 122.5%と２割以上も上昇しているアイルランドでした。

日本は 2020 年４～６月期以降の労働生産性の上昇率は小幅であるものの、2021 年４～６月期から回復傾向が続いていますが、2023 年になると上昇幅が少しずつ縮小してきています。

【日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」】
https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html

最初のページからの続き

(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。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。

改正案（今後の方向性）

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。

雇用保険部会報告の主な項目

☐ 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。

★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。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。

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）

◆あとがき◆　１年でいちばん寒い時期ですが来期に向けての準備が始まっていますね。特に今年は労働時間関係の改正が控えており、業界によっては例年にない忙しさかもしれません。弊社でもこれから３６協定等労使協定のご相談が増えていきます。もしお悩みでしたらお気軽にご相談ください。