



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

4

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.173

重要

## 令和6年度の雇用保険の保険料率 前年度と同率(据え置き)

令和6年度の雇用保険の保険料率は、令和5年度の率と同じで決定いたしました。

## 令和6年度の雇用保険の保険料率

## ●令和6年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の15.5 〔1,000分の15.5〕	1,000分の6 〔1,000分の6〕	1,000分の6 〔1,000分の6〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕
			計 1,000分の9.5 〔1,000分の9.5〕	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の17.5 〔1,000分の17.5〕	1,000分の7 〔1,000分の7〕	1,000分の7 〔1,000分の7〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕
			計 1,000分の10.5 〔1,000分の10.5〕	
いわゆる建設の事業	1,000分の18.5 〔1,000分の18.5〕	1,000分の7 〔1,000分の7〕	1,000分の7 〔1,000分の7〕	1,000分の4.5 〔1,000分の4.5〕
			計 1,000分の11.5 〔1,000分の11.5〕	

〔 〕は令和5年度の率

★雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しており、助成金の主な財源になっています。助成金についても、令和6年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると考えられます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

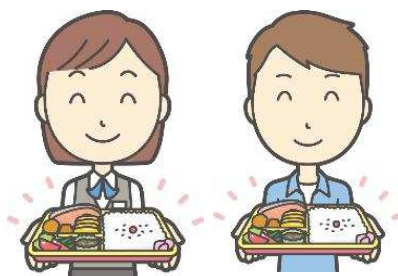
施行済みの改正

## 「令和6年度の現物給与の価額」が決定

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。

適用は、本年(令和6年)4月1日からとなります。

⑤ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。



## 令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まります

イトの労働条件を確かめよう！キャンペーン実施中】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001221083.pdf>

### ◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、新入学生等がアルバイトを始めるであろう4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で10回目となります。ここでは、特に事業主が留意すべき項目についてまとめます。

### ◆重点確認ポイント

(1) 書面による労働条件明示を行っているか

特に次の7項目については必須です。

- ① 労働契約の期間
- ② 契約更新の有無・条件等
- ③ 業務内容、場所等
- ④ 勤務時間や休憩・休暇等
- ⑤ 賃金の額、支払い方等
- ⑥ 退職、解雇について
- ⑦ 無期転換申込みに関する内容

(2) 学業とアルバイトが両立できるようなシフト管理になっているか

使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。

(3) 労働時間管理が適正に行われているか

アルバイトにも残業手当の支払いは必要です。

(4) 商品を強制的に買わせていないか

本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から一方的に商品代金を差し引くことは、労基法違反となります。

(5) 遅刻や欠勤等に対して罰金や損害賠償額を設定していないか

遅刻や無断欠勤等、規律違反をしたことへの制裁として賃金の一部を減額する場合でも、無制限に減額することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてならず、また、複数にわたる違反があったとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

### ◆キャンペーン実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力を依頼します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したりするほか、事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

【厚生労働省リーフレット「事業主の皆さんへ アルバ

## キャリアアップ助成金 （社会保険適用時処遇改善コース） の計画届受理状況が公表されました

### ◆3,749社が計画届を提出

厚生労働省は、「年収の壁・支援強化パッケージ」キャリアアップ助成金の計画届受理状況（令和6年1月末時点）の取りまとめを公表しました。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、パートタイマーやアルバイトの収入が一定額を超えた場合に社会保険料の負担が発生してしまうため、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができるように整備したときに助成されるもので、昨年10月20日に計画届の受付を開始しました。

1月末までに本助成金の計画届を提出した企業件数は3,749件でした。企業規模別では、100人以下の企業が2,788件、101人～500人の企業が597件、501人以上の企業が364件でした。

また、本助成金に取り組む予定の労働者数は144,714人でした。メニュー別では、手当等支給メニューが48,976人、労働時間延長メニューが72,633人、併用メニューが23,105人の労働者を予定しています。

### ◆具体的な活用事例

この取りまとめでは、以下の企業における実際の活用事例が取り上げられています。

○パート従業員との丁寧な対話を重ね、各従業員のニーズに応じ、社会保険適用時処遇改善コースの複数のメニューを活用

○新たに社会保険に加入するパート従業員に対し、社会保険適用時処遇改善コースを活用して社会保険適用促進手当を支給するとともに、既に社会保険に加入している一定の収入以下の従業員に対しても、企業独自で同手当を支給

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、令和7年度末までに新たに被用者保険を適用した労働者を対象とする措置となっています。活用を検討する際に参考にしてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」キャリアアップ助成金 計画届受理状況の取りまとめ（令和6年1月末時点）】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_38138.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38138.html)

## 介護の両立支援と積立有給休暇制度

介護離職防止は、企業にとって今後ますます重要な施策となります。経団連の調査によると、企業が介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのことです（複数回答）。

- ・テレワーク（在宅勤務） 80.1%
- ・介護を事由に取得できる休暇（失効年休の積立休暇など） 73.3%
- ・所定労働時間内の一時的な離席（時間単位年次休暇の利用などを含む） 58.8%
- ・相談窓口の設置 52.2%
- ・介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮 50.4%
- ・本人の希望による職掌・雇用形態の変更 27.3%

### ◆積立有給休暇制度

これらのうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんとといっても人材採用・定着が有利になることです。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討すべきです。

### ◆制度検討時のポイント

制度導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりを支障が出ないように、次の点を検討しましょう。

- ・積立有給の取得用途に制限を設ける{介護・病気療養・ボランティア活動など}
- ・1年度あたりの積立て可能日数の上限を設ける（5日など）
- ・最大積立日数も上限を設ける（30日、60日など）
- ・積み立てた有給に有効期限を設ける（2年など）
- ・連続で取得可能な日数に制限を設ける
- ・退職の際の取扱いを決める（退職時に取得可能とするか、買い取るかなど）

このほか、就業規則への記載や申請書の整備も必要となるほか、実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員にきちんと周知する、取得できる空気をつくるということも重要です。

【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.pdf>

## 働き方・休み方改善ポータルサイトに「特別休暇制度導入事例集 2023」が公表されています！

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に2月末、「特別休暇制度パンフレット 2023」が掲載されました。同省では特別休暇制度の導入を推進しており、パンフレットには様々な特別休暇制度や導入企業の事例が紹介されており、参考になります。

### ◆特別休暇制度とは？

特別休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を会社が任意に設定できる法定外休暇のことです。法律で定められた法定休暇（年次有給休暇、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、生理休暇）とは異なります。

### ◆特別休暇制度導入の目的と留意点

従業員個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながるとしています。ただ、制度導入にあたっては、年次有給休暇の取得促進がまずは重要であり、特別休暇制度の導入によって、年次有給休暇の取得を阻害しないよう留意することが重要としています。

### ◆年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている特別休暇です。病気休暇（有給）や、家族の看護等のための休暇（有給）などがあります。

### ◆予測できない事情に備えた特別休暇

予測できない事情や思いがけない事態が生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇です（有給とするか無給とするかは会社が定めるところによる）。犯罪被害者等の被害回復のための休暇制、裁判員休暇制度、災害休暇（被災時の休暇）、病気休暇、家族の看護等のための休暇などがあります。

### ◆従業員の多様な活動を支援する特別休暇

従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけ作りとなる特別休暇です。ボランティア休暇やドナー休暇、自己啓発休暇などがあります。

【厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>



(最初のページより)

……………現物給与の価額（令和6年度）／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部……………

赤字が改正箇所 (単位:円)

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	23,100	770	190	270	310
2 青森	22,200	740	190	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	22,200	740	190	260	290
5 秋田	22,500	750	190	260	300
6 山形	23,400	780	200	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	22,200	740	190	260	290
9 栃木	22,500	750	190	260	300
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22,500	750	190	260	300
12 千葉	22,800	760	190	270	300
13 東京	23,400	780	200	270	310
14 神奈川	23,100	770	190	270	310
15 新潟	22,800	760	190	270	300
16 富山	23,100	770	190	270	310
17 石川	23,400	780	200	270	310

★本年4月から、一部の府県を除き、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無(改正がある場合はその金額)を必ずチェックしておく必要があります。お声かけくだされば、令和6年度の現物給与の価額の一覧表をご用意いたします。

要 確 認

労基法の協定届等の本社一括届出の範囲が拡大

令和6年2月23日から、1か月単位の変形労働時間制に関する協定届などについても、本社一括届出が可能となりました。ポイントを確認しておきましょう。

……………1か月単位の変形労働時間制に関する協定届などの本社一括届出のポイント……………

令和6年2月23日から、新たに本社一括届出の対象となった手続は、次の6手続です。

- ・1か月単位の変形労働時間制に関する協定
- ・1週間単位の変形労働時間制に関する協定
- ・事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する協定
- ・専門業務型裁量労働制に関する協定
- ・企画業務型裁量労働制に関する決議
- ・企画業務型裁量労働制に関する報告

これらの協定届等は、本来であれば、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がありますが、次の条件を満たす場合には、本社において各事業場の協定届などを一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

<本社一括届出が可能な要件>

- 電子申請による届出であること
- それぞれの手続について、一定の項目を除き記載内容が同一であること
- 事業場ごとに記載内容が異なる項目については、厚生労働省 HP 又は e-Gov の申請ページから Excel ファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること

**確 認** 36 協定届、就業規則届、1 年単位の変形労働時間制に関する協定届は、すでに本社一括届出が可能とされています。

★詳しい要件については、気軽にお尋ねください。



4/10	● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限
4/30	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
	● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
	● 労働者死傷病報告(1月～3月分)の提出期限



◆あとがき◆ やっと桜が咲いてきましたね。4月は入退社の手続きが重なるので、雇用保険事務所から「退社手続きを優先し、入社の方は、4月下旬以降に手続きします」と、おふれがありました。びいずろうむ社内では、職員の子どもの入学式ラッシュでもあります。大学生2名、高校生1名、中学生2名、小学生1名と、晴れの日を迎えます。みなさん、おめでとうございます。