

2024 年 4 月

社会保険労務士事務所 オフィス つむぐ

# 事務所便り

社会保険労務士事務所 オフィス つむぐ

連絡先：〒102-0072

東京都千代田区飯田橋 1-12-2

電話：03-5357-1572

e-mail：info@officetsumugu.com

## キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理状況の公表について

### ◆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）を公表しています。

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ています。

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 件となっています。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 件となっています。

また、本助成金に取り組む予定の労働者数は 144,714 人となっています。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

今回の公表では、実際の活用事例（2 例）が取り上げられています。

1. 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
2. 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。活用を検討する際の参考にすることをお勧めします。

【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)

## 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

### ◆「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

使用者が一方向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>

## 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、といったご要望があるのであれば、ぜひ導入の検討をお勧めします。

### ◆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に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、取得できる空気を醸成する、ということも重要となります。

### 【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>

## 4月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出【市区町村】

30日

- 預金管理状況報告の提出【労働基準監督署】
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未満、1月～3月分＞【労働基準監督署】
- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞  
【公共職業安定所】
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付【都道府県・市町村】
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第1期＞【郵便局または銀行】  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

（4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間）

### 【当事務所よりひとこと】

4月になりました。新年度、新しい生活を始める方も多いかと思います。

4月の事務所だよりをお届けします。今月はキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理状況について、令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンについて、そして介護の両立支援と積立有給休暇制度についてです。お読みいただけますと幸いです。

もう一点、お伝えしておきたいこととして、2019年4月（中小企業は2020年4月）より働き方改革の一環として適用されている時間外労働の上限規制が、この4月よりこれまで猶予されてきた事業・業務（建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師）についても適用されることとなります。適用に際し、不足等無きよう、今一度ご確認されておくと良いかと思ます。

### 【適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」】

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>

皆さまのお役に立つことができますよう尽力してまいります。

引き続き今後ともご指導ご鞭撻のほど、何卒宜しくお願い申し上げます。