

2024 年 6 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

来年 4 月から自己都合退職者の基本手当の給付制限の扱いが変わります

◆改正雇用保険法が成立

5 月 10 日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やり・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。（育児休業に関する給付新設を含む子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案は参議院で審議中）。

◆自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

令和 7 年 4 月 1 日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、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が 1 カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5 年間で 3 回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は 3 カ月とされます。

◆育児休業に関する新給付

令和 7 年 4 月 1 日から、育児休業に関する 2 つの給付が創設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに 14 日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の 13%が最大 28 日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2 歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約 10%が支給されます。

◆雇用保険の適用拡大

令和 10 年 10 月 1 日から、「31 日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1 週間の所定労働時間が 10 時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得手続を行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

【厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案（令和 6 年 2 月 9 日提出）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

【同省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715_00006.html

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて ～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用に際しては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。こうした状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高年齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

① 職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

② 人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

③ マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題の解決への対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています（例：「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある 等）。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

① 職務・役割、賃金水準・賃金制度

(1) 自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討 (2) 高齢社員による創意工夫の促進

② 人事評価制度

(1) 同一労働同一賃金の観点による検討

(2) 定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業で退職金制度を有する場合、そのあり方を含めた検討

③ マネジメント

(1) 個別事情に配慮した別制度による運用の検討 (2) 評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

助成金を活用してみませんか？ ～事業主のための雇用関係助成金

◆助成金をご存じですか？

雇用関係助成金とは、厚生労働省が提供する人材の雇用に関わる助成金です。

労働者の雇用環境を安定させ、雇用の拡大を図るための政策の一環として設けられており、雇用機会の拡大や障害者雇用、労働者の能力開発といった目的を果たした事業者に対し助成金を支給しています。

◆様々な助成金

雇用関係助成金には様々な種類のものがあります。

- | | |
|-------------------|---|
| ○新たに労働者を雇い入れる | ➔ 特定求職者雇用開発助成金、他 |
| ○労働条件の改善を図る | ➔ 働き方改革推進支援助成金、他 |
| ○労働者の雇用環境の整備を図る | ➔ キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金、
65歳超雇用推進助成金、障害者介助等助成金、他 |
| ○仕事と家庭の両立支援等に取り組む | ➔ 両立支援等助成金、他 |
| ○労働者の職業能力の向上を図る | ➔ 人材開発支援助成金、他 |

【厚生労働省「雇用関係助成金検索ツール」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

要件に当てはまれば各種助成金の支給を受けられる会社様も多いかと思われます。しかし、助成金は上記のように種類も多いうえ、申請書類作成、添付書類が多く複雑であるため、決断がつかず、実行をためらう会社様もまた、多いかと思われます。

“申請できそうな助成金はあるのだろうか？”、“そもそも申請できるのだろうか？”、“申請要件が難しくて分からないし、実務も複雑で大変そう…”

各々の会社様のお悩みに沿った助成金の制度の有無をお調べし、受給の可能性を検討したうえで各種手続の代行、申請のサポートをいたします。

ご興味ございましたらお気軽にお問い合わせ、ご相談ください。

6月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞【労働基準監督署】

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】
- 特例による住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期分＞【郵便局または銀行】
- 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】

雇入時及び毎年1回

- 健康診断個人票【事業場】

【当事務所よりひとこと】

6月です。早いものであとひと月経つと今年も折り返しとなります。

6月の事務所だよりをお届けします。今月は「改正雇用保険法の成立」、「高齢社員に関する現状と課題、課題解決と今後の方向性について（経団連の報告書より）」、「助成金について」です。お読みいただけますと幸いです。

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。