1
2024

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 く ろ う ど

令和６年　１月号

January　No. 80

もくじ

2024 年 NEWS カレンダー ・・・2,3
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 ・・・4
「年収の壁・支援強化パッケージ」vol.3/「130 万円の壁への対応」の概要・・・5
「令和５年　賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表 ・・・6
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 ・・・7
「令和６年版　源泉徴収のしかた」を公表（国税庁） ・・・8
人事労務の相談室　Q & A ・・・9,10
「日本１００名城®」 踏破への道　vol.0　～決意報告～ ・・・11
人事労務の統計指標 ・・・12
ゆんたくひんたく ・・・13

クロウド社会保険労務士事務所

〒720-0067
広島県福山市西町二丁目 8-27
ポートビル 4F

TEL:084-983-1198
FAX:084-983-1197
e-mail:info@kuroudo-sr.com
https://www.kuroudo-sr.com

［ 年間の NEWS ］

2024 年 NEWS カレンダー

【１月】

１日：新 NISA 開始
１日：電子帳簿保存法改正
（電子取引に係るデータの紙媒体による印刷保存の禁止）
１３日：台湾総裁選挙

【２月】

１日：豊洲「千客万来」開業
９日：エアージャパン就航

【３月】

１７日：ロシア大統領選挙
３０日：「フォーミュラＥ東京大会」決勝レース 開催
月内：春闘 集中回答日

【４月】

１日：「2024 年問題」労働時間の上限規制の見直し
（物流・医師・建設業など）
１日：労働条件明示のルール・裁量労働制の見直し
１３日：大阪・関西万博まで１年
月内？：マイナス金利政策 解除？
月内？：ＵＳＪ 新エリア「ファンタジースプリングス」開業
（2024 年春にオープン）

【５月】

１５日：セブン-イレブン出店５０周年

【６月】

６日：東京ディズニーシー 新エリア「ファンタジースプリングス」開業
月内：定額減税 実施

2024 年 NEWS カレンダー

【７月】

３日：新紙幣 発行
（一万円：渋沢栄一／五千円：津田梅子／千円：北里柴三郎）
７日：東京都知事選挙
２６日：パリ・オリンピック 開幕
月内？：沖縄北部の新テーマパーク「JUNGLIA（ジャングリア）」 開業まで１年
（2025 年夏に開業）

【８月】

１１日：パリ・オリンピック 閉幕
２８日：パリ・パラリンピック 開幕

【９月】

８日：パリ・パラリンピック 閉幕
３０日：自民党総裁任期満了

【１０月】

１日：社会保険の適用範囲拡大
（常時 51 人以上←101 人以上）
１日：東京医科歯科大学と東京工業大学が統合
（新大学「東京科学大学（仮称）」の設置）

【１１月】

５日：アメリカ大統領選挙
月内？：フリーランス保護新法 施行
（2024 年 11 月までに）

【１２月】

２日：健康保険証 廃止（猶予期間として最長１年間は使用可能）
→「マイナ保険証」に移行（「資格確認書」の発行）

［ 今月の NEWS ］

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を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：左記の＊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

※上記は、「有期から正規」の場合の助成額。
「無期から正規」の場合は上記の半額。
※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。

[今月の NEWS]

「年収の壁・支援強化パッケージ」vol.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。

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。

［ 今月の NEWS ］

「令和5年　賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表されました

厚生労働省から「令和５年　賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表されました。

その調査結果のうち、「賃金の改定状況」を確認しておきましょう。

〔補足〕今回公表されたのは、令和５年７月から８月にかけて実施されたもので、常用労働者 100 人以上を雇用する民間企業のうち、有効回答があった 1,901 社の調査結果を集計したものです。

図をみれば一目瞭然ですが、１人平均賃金（所定内賃金の１か月１人当たりの平均額）の改定額及び改定率は、比較可能な平成 11 年以降で過去最高を記録しました。

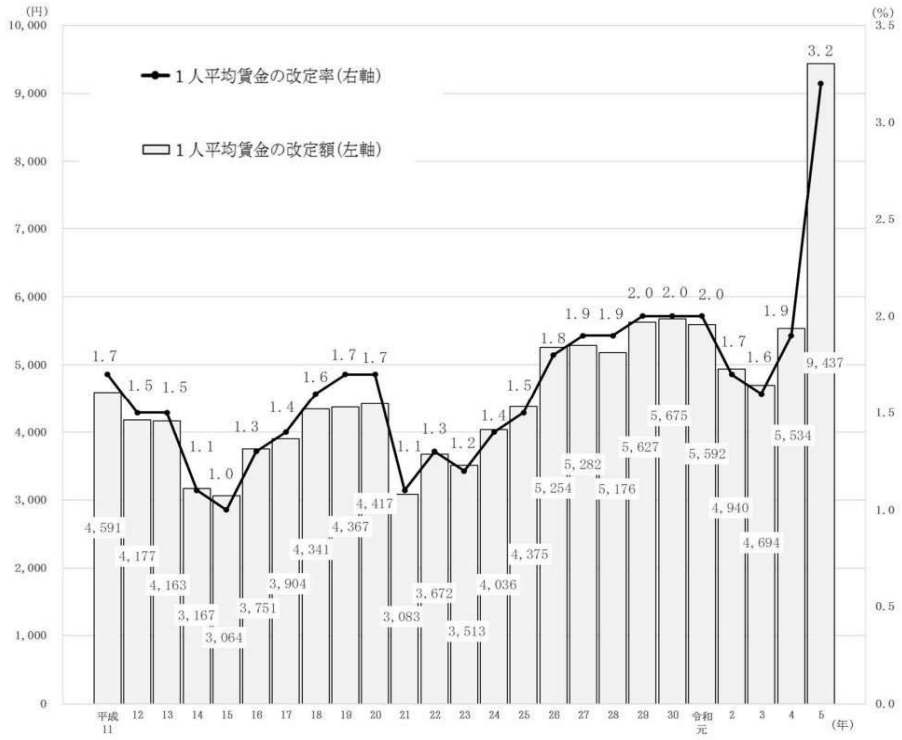
物価高を背景に、各企業が積極的な賃上げを行っていることがうかがえます。世間の賃上げの流れに乗り遅れると、人手不足に陥る可能性がありますね。

賃上げの手法・政府の支援策などについても、気軽にご相談ください。

令和５年　賃金引上げ等の実態に関する調査／賃金の改定状況のポイント

- □　１人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業の割合→89.1%（前年 85.7%）
- □　１人平均賃金の改定額（予定を含む。）→9,437 円（同 5,534 円）
- □　１人平均賃金の改定率（予定を含む。）→3.2%（同 1.9%）

図）１人平均賃金の改定額及び改定率の推移



[今月の NEWS]

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。

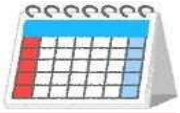
お声掛けいただければ、このリーフレットをお渡しします。

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。

お仕事カレンダー 1月



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）

[今月のNEWS]

「令和6年版　源泉徴収のしかた」を公表（国税庁）

国税庁から、「令和６年版　源泉徴収のしかた」が公表されました。

これは、会社や商店などで通常行う源泉徴収事務の概要を説明したものです。

なかでも、最も重要といえるのは「給与所得の源泉徴収事務」ですが、そのほか、「退職所得の源泉徴収事務」なども取り上げられています。

「令和６年版 源泉徴収のしかた」／給与所得の源泉徴収事務（基本を確認）

「令和６年版 源泉徴収のしかた」では、下記のような事務（主に「月々の源泉徴収事務」）について、その事務のしかたが、最新の内容で説明されています。

令和６年１月からの源泉徴収事務を行う前に、今一度、確認しておきたいところです。

「令和６年版 源泉徴収のしかた」は、国税庁のホームページにも掲載されています。必要であれば、その URL をお伝えします。

○　月々（日々）の給料や賞与などを支払う際に行う源泉徴収事務

〈事務の内容〉	〈使用する税額表や申告書等〉
1　源泉控除対象配偶者、控除対象扶養親族などの内容の確認	給与所得者の扶養控除等（異動）申告書
2　給料や賞与などに対する源泉徴収税額の計算	給与所得の源泉徴収税額表（月額表及び日額表）、賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表
3　源泉徴収税額の徴収とその事績の記録	給与所得に対する源泉徴収簿
4　源泉徴収税額の納付	給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納付書）

○　年末調整事務等

〈事務の内容〉	〈使用する税額表や申告書等〉
5　生命保険料・地震保険料控除、配偶者（特別）控除、基礎控除、（特定増改築等）住宅借入金等特別控除、所得金額調整控除などの各種控除額の確認	給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、給与所得者の基礎控除申告書、給与所得者の（特定増改築等）住宅借入金等特別控除申告書、所得金額調整控除申告書（注） （注）租税特別措置法第41条の３の４第１項に規定する申告書をいいます。以下同じです。
6　年末調整による過不足額の精算と納付	年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表、年末調整のための算出所得税額の速算表、給与所得に対する源泉徴収簿、給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納付書）
7　源泉徴収票の本人交付と税務署への提出	給与所得の源泉徴収票

人事労務の相談室　Q＆A

Q.

当社では、正社員には給食手当を支給していますが、非正規社員には支給していません。
問題はないでしょうか？

A.

正社員と非正規社員との間で、職務の内容と人材活用の仕組みが同じであり、給食手当の趣旨が従業員の食事の補助等であれば、同一労働同一賃金の法規制に抵触する可能性があります。

同一労働同一賃金の法規制とは、非正規社員と正社員の労働条件格差において、一定の場合には違法になるというものです。

「均等待遇規制」「均衡待遇規制」という二種類の規制がありますが、特に注意すべきは均衡待遇規制です。現在問題になっている事例の多くは、この均衡待遇規制で争いになっています。

さて、均衡待遇規制で不合理かどうかは、①職務の内容が同じなのか異なるのか、②人材活用の仕組み（配置転換の有無や範囲、昇進や評価の仕組み等）が同じなのか異なるのか、どの程度異なるのか、③その他の事情を総合して判断されます。

上記①の職務の内容と②の人材活用の仕組みや運用が明確に異なっていれば、均等待遇規制違反になることはありませんし、均衡待遇規制違反となるリスクも下げることができます。

最も重要なポイントは上記③その他の事情です。例えば今回の質問のように、給食手当の支給に格差がある場合は、給食手当を支給する主旨が③その他の事情として考慮されます。

従業員の食事補助という趣旨で支給されているのならば、勤務時間中に食事をとる必要性や程度は、正社員と非正規社員との間で違いはないとして、非正規社員に支給しないというのは不合理であると判断されるリスクがあります。

本来、格差が不合理かどうかは、手当の名称で決まるものではなく、趣旨等に遡って検討されるべきものです。住宅手当や家族手当の支給格差が問題となって争われた裁判では、会社側の「給与上の処遇を手厚くすることで相応しい人材を安定に確保するための手当」という主張が認められたという事例もでています。

しかし、仕事に関係ない手当で格差を設けることは、将来の争いの火種になりかねないため、会社にとってリスクが大きく正直お勧めできません。

人事労務の相談室　Q＆A

Q.

当社では現在、年次有給休暇の計画的付与の導入を検討しています。
そこで、計画年休によって付与できる年休の日数に制限はあるのでしょうか？
また、計画年休の日数分の年休日数を有していない者に対しては欠勤として扱うことができるのでしょうか？

A.

計画年休では、付与された年休のうち5日を超える部分を対象にすることができます。また、年休の日数が不足する労働者については、有給の特別休暇を付与する方法や、休業手当として平均賃金の60%以上を支払う方法が考えられます。

計画年休の付与日数

計画年休について定める労働基準法は、労働者に付与された年休の日数のうち5日を超える部分（繰越分も含まれます。）を計画年休の対象とすることができると定めています。

例えば、11日の年休を付与されている労働者については、その内6日は計画年休の対象にすることができますが、5日は計画年休の対象にすることができず、労働者に自由取得させる必要があります。

年休日数不足の労働者と年休

計画年休の方式としては、①企業や事業場全体の休業による一斉付与方式、②班・グループ別の交替制付与方式、③年休付与計画表による個人別付与方式が考えられます。

このうち、①②を実施するには、そこに所属する労働者全員を計画年休の対象にすることが望ましいでしょう。

しかし、新規採用者など付与された年休が5日を超えていない労働者は、そもそも計画年休の対象にすることができません。そのため、①②を実施する場合の取り扱いが問題となります。

この点について、質問のように欠勤とすることは、会社の都合で計画年休を実施しようとしているにもかかわらず、労働者に不利益な取り扱いをすることになりますので妥当ではありません。

そこで①②のような全員で一斉休業するのであれば、年休の日数が不足する労働者に、特別の有給休暇を付与する方法や、休業扱いとし、休業手当の60%以上を支払うなどの方法で対応していくのが会社として望ましいと思われます。

［ 日本の名城 ］

「日本100名城®」踏破への道 vol.0
～決意報告～

コロナ禍以前から旅先での城歩きが私にとって楽しみの一つでした。どちらかというと「隠れ趣味」のようなものだと思っています（お城めがけての旅行はしません）が、旅先の近くにお城があれば、折角の機会だから訪問してみようというような距離感で、これまで大小合わせて30～40城は訪れたように思います。

とはいえ、どんなお城でも良いのかというと決してそうではありません。私にとって、あくまでも著名な歴史の舞台に登場したお城というのがポイントです。例えば関ケ原の戦いや桶狭間の戦いに登場したお城というストーリーが私にとっては重要で、その歴史の舞台に現地で思いを馳せることが城歩きの醍醐味になっています。そういうわけで石垣や堀、城門、天守の構造をじっくり見るという一般的な城歩きには、それほど興味はありません。

さて、そんな独特な城歩きをする私でも必ず訪れたいお城があります。江戸時代以前からの天守が現在まで残る12城「現存12天守」です。12城のうち最も有名なお城は姫路城だと思うのですが、残る11城のいずれも国宝か重要文化財に指定を受けるなど、名実ともに日本の宝といえる名城です。20代からちょこちょこ訪問し始めまして、コロナ禍で足踏みするまで11城訪問することができています。というわけで現時点でコンプリートまであと1城という状態です。

ところがそこに立ちはだかったのが「日本100名城®」です。「日本100名城」というのは、財団法人日本城郭協会が数ある日本の城のうち2006年に定めた名城一覧です。各都道府県1城以上5城以内という基準で全国から100城（現存12天守＋88城）選定し、専用スタンプ帳に現地に設置する名城スタンプを全て集めることで、「日本100名城認定者」に登録できるという、スタンプラリーです。

もちろんその存在を知らなかったわけではありません。あえて気づかないふりをして今まで城歩きしてきたというのが本当のところです。というのも、今から日本100名城にチャレンジするということは、スタンプを集めるためだけに、またイチから全国に散らばる現存12天守を訪問し直すという事態に陥りますから。

ですがタイトルの通りです。認定者となるため、ほぼ登山しないと辿り着けないお城にまで再訪問という、まさに苦行のような決断をしてしまいました。

既に昨年から歩みを進めておりまして、来月の事務所通信から1城ずつ訪問したお城の写真を添えて皆様にご報告したいと考えています。コーヒーブレイクに気楽にお読みいただければ幸いです。

1ヶ月1城だと8年少々かかりますね。ペースアップできるように頑張ります！

（橋本）

［ 統計指標 ］

人事労務の統計指標

労働関係指標（2023 年 10 月）					
完全失業率 （季節調整値※2）	全国	2.50% （前月比－0.1 ポイント）	有効求人倍率 （季節調整値※2）	全国	1.30 倍 （前月差＋0.01 ポイント）
	広島県	2.00%※1 （前年同期－0.1 ポイント）		広島県	1.53 倍 （前月と同率）
就業者数 （季節調整値※2）	全国	6,749 万人 （前月差－7 万人）	定期給与※3 現金給与総額※4 （現数値）	全国	279,172 円 （前年同月比＋1.5%）
	広島県	145 万 5 千人※1 （前年同期比＋6 千人）		広島県	265,913 円 （前年同月比－2.1%）

※1 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。今号は、2023年7月～9月平均の値を掲載しております

※2 季節調整値：前月からの変化を適切に捉えるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）

※3 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

※4 現金給与総額：「決まって支給する給与（定期給与）」と「特別に支払われた給与（特別給与）」の合計額

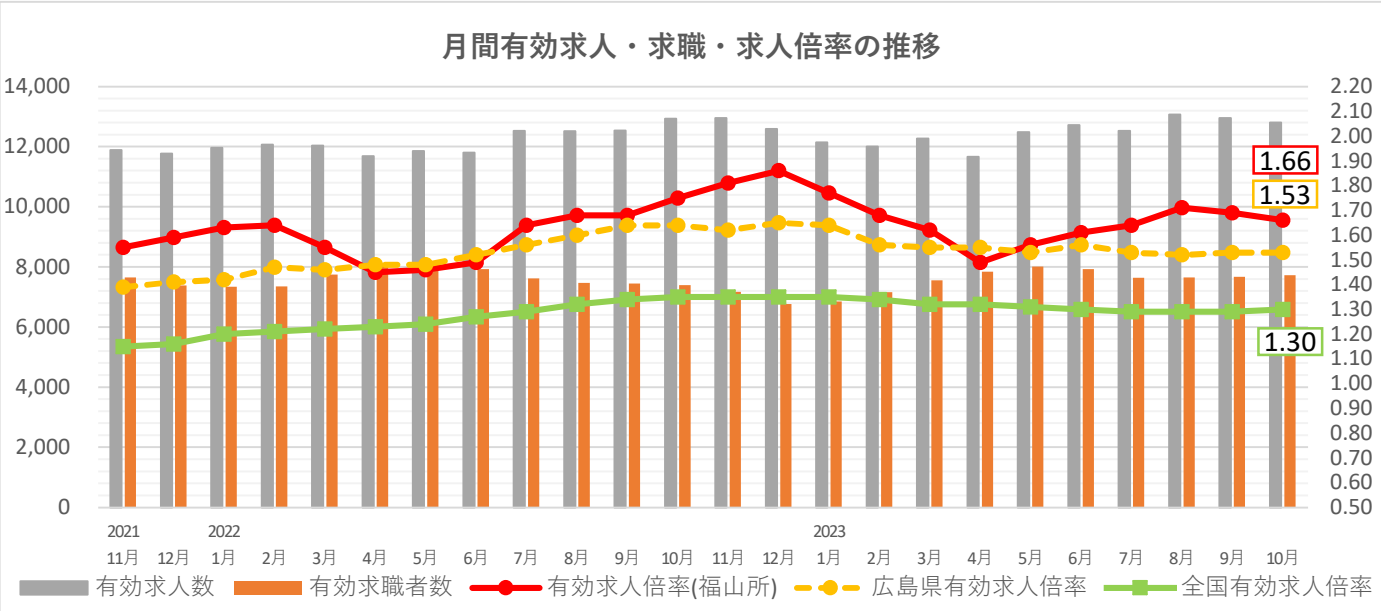
2023 年 10 月の福山公共職業安定所管内の雇用失業情勢

2023（令和 5 年）年 11 月号を加工して作成

○ 有効求人倍率は 1.66 倍で、前年同月比 0.09 ポイント低下。
- 月間有効求人数は 12,800 人で、前年同月比 1.0%減少。
- 月間有効求職者数は 7,720 人で、前年同月比 4.4%増加。

○ 新規求人倍率は 3 倍で、前年同月比 0.76 ポイント低下。
- 新規求人数は 4,130 人で、前年同月比 18.4%減少。
- 新規求職申込件数は、1,375 人で、前年同月比 2.1%増加。

○ 就職件数は 398 人で、前年同月比 5.0 %減少。



[coffee break]

ゆんたくひんたく

明けましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。

先日、息子の発表会がありました。年長なので、保育所最後の発表会です。親子で楽しみにしていたのですが、当日はまさかの体調不良、、、。息子も肩を落としていました。しかし、休みの人が多かったこともあり、別日に再演されることになりました。諦めていたので大喜びです。

発表会は『ドリトル先生アフリカへ行く』という劇でした。
当日、幕が開くと、舞台袖で順番を待っている息子の姿が。いつものふざけている様子はなく、出番の子たちを見つめながら、自分の順番まで集中して待っていました。普段見ることのないとても緊張した面持ちだったため、心配で心配でこちらまで緊張しました。しかし、いざ自分の出番がくるとセリフや動きを間違えることなく"おさるのチーチ"という役割をやりきることができました。

私はというと、自分に与えられた役割をしっかりこなす息子の姿に、やはり感動してしまいました。いつの間にかこんなに大きくなっていたんだなあとしみじみ。成長を感じることができました。息子に、みんなと一緒に準備、練習をしてやり遂げる達成感を味わう機会を与えてもらえたことが本当にありがたかったです。

この1年、息子は目に見えて成長してくれています。保育所での色々な活動で得た経験も本人の自信につながっているようです。その自信を胸に4月からの小学校生活も息子なりに楽しんでくれるといいなと思います。　（藤中）