

5

2024

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊くろうど

令和6年 5月号

May No. 84

もくじ

令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェック	・・・2
「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」(経産省)	・・・3
厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要確認	・・・4
令和6年度の雇用・労働分野の助成金 パンフレット簡略版などを公表	・・・5
「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を公表(厚労省)	・・・6
令和6年10月から短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 vol.3	・・・7
人事労務の相談室 Q & A	・・・8
人事労務の統計指標	・・・9
建立900年「中尊寺金色堂」に寄せて～奥州藤原氏と平泉の栄華 前編～	・・・10
ゆんたくひんたく	・・・11



クラ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>

令和6年度がスタート 厚生労働省関係の 主な制度変更をチェックしておきましょう

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和6年4月からの厚生労働省関係の 制度変更 重要事項をチェック

□障害者の法定雇用率の引き上げ

【主な対象者：事業主、障害者】

令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。
例）民間企業では、次のように引き上げ
・これまで「2.3%」
→令和6年4月から「2.5%」
→令和8年7月から「2.7%」

□時間外労働の上限規制

【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】

これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。

・工作物の建設の事業	・医業に従事する医師
・自動車運転の業務	・鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

□自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用

【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。

□労働条件明示事項の見直し

【主な対象者：すべての使用者と労働者】

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。
<補足>これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。

□裁量労働制の改正

【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】

令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。

今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。



「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表(経産省)

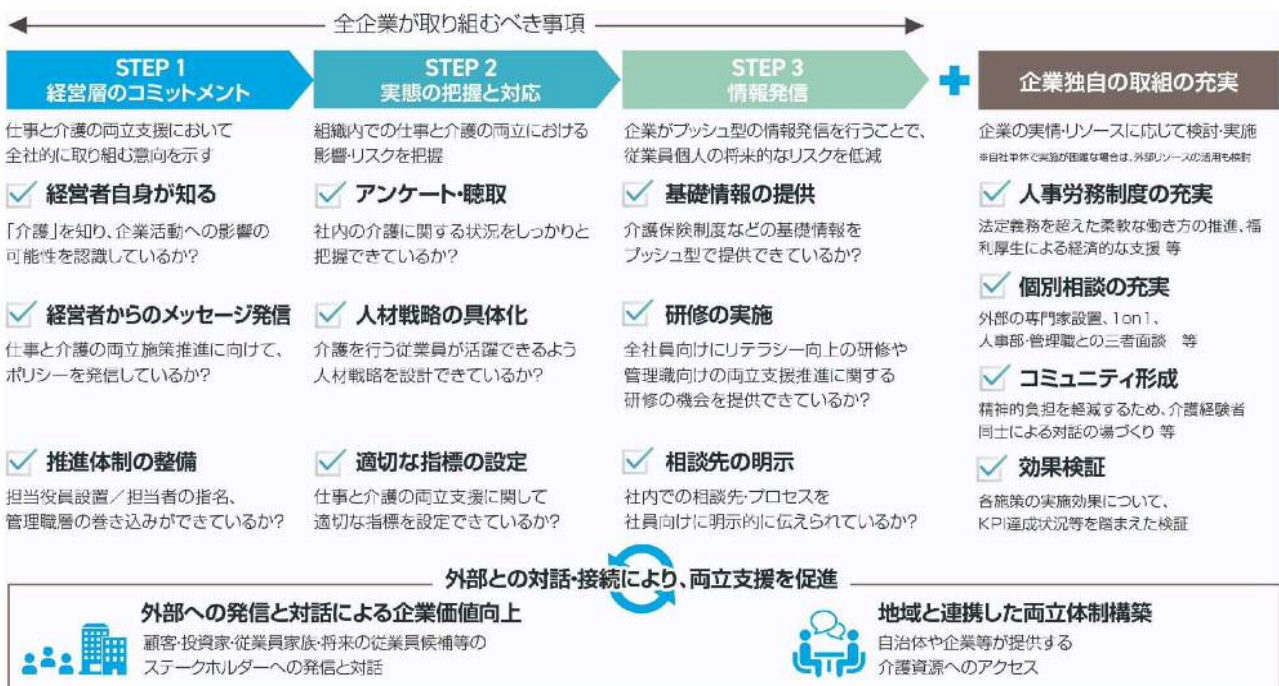
超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。

その狙いを確認しておきましょう。

なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっています。ガイドラインの詳細をお知りになりたい場合は気軽にお声掛けください。

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の狙い

- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています。



厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。

また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など

厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に応換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（労使のとり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換等し権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の箇所）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の箇所）
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 開始日： 完了日：

（赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所）

<国税庁の見解（「労働条件通知書」をメールで送信→電子取引データに該当するか？）>

□従業員への雇用の際に相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。

令和6年度の雇用・労働分野の助成金 全体のパンフレット簡略版などを公表

令和6年度を迎え、厚生労働省から、「令和6年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」、「雇用関係助成金ごとのパンフレット（詳細版）」などが公表されました。

令和6年度 雇用・労働分野の
助成金のご案内（簡略版）の表紙

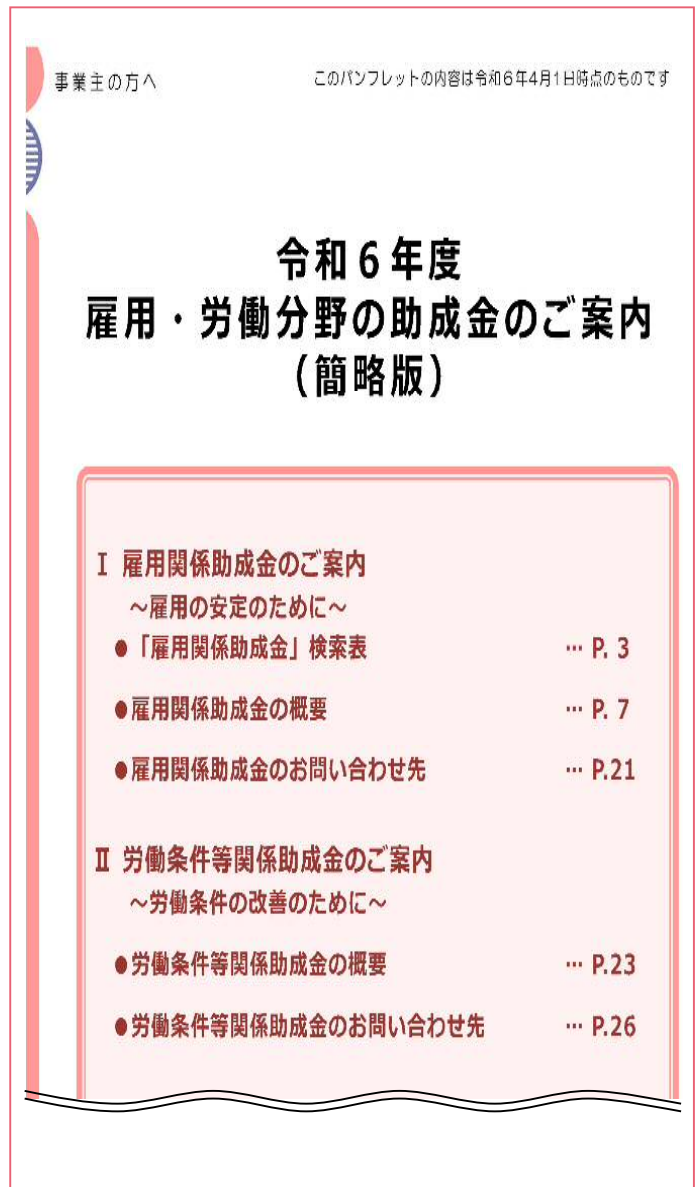
雇用関係助成金・労働条件等関係助成金に要する費用は、基本的には、事業主の方々が負担する労働保険料の一部を財源としています。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用したいところです。

まずは、簡略版で、最新の内容を確認してみたいかがでしょうか？

お声掛けいただければ、パンフレットの全文をご紹介します。

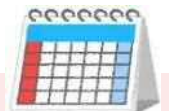
詳細の説明・アドバイスなどもお任せください。



お仕事
カレンダー
5月



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）



「求職者等への職場情報提供に 当たっての手引」を公表(厚労省)

厚生労働省は、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定し、これを公表しました。同省は、求職者等と企業等のよりよいマッチングの促進に向けて、この手引を幅広く周知していくこととしています。その基本的な考え方などを確認しておきましょう。

個人のニーズが多様化する中、労働者とのミスマッチの防止や人手不足の解消に向けて、職場情報を適切に開示・提供することが有効です。

そこで、よりよい採用活動のための参考となるよう策定されたのが、この手引です。

厚生労働省は、入社前後の職場に対する印象のギャップを解消することで、労働者の離職率低下やエンゲージメント向上の一助となることが期待できるとしています。

手引の内容を知りたいときは、気軽にお声掛けください。

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」 基本的な考え方など

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
 - 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
- ⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

- 労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児介護休業法）、プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法）等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令）等

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署や担当する予定のプロジェクトチーム単位等での情報であることが望ましい

令和6年 10月からの短時間労働者に対する 社会保険の更なる適用拡大 vol.3

令和6年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・ 月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）
- ・ 学生でない

（勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用）

今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。

令和6年10月からの更なる適用拡大の 具体的内容 vol.3 / 1週間の所定労働時間が20時間以上とは？

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

- 所定労働時間が1か月単位で定められている場合

➡ 1か月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。

1か月の所定労働時間×12＝1年間の所定労働時間
→ 1年の所定労働時間÷52＝1週間の所定労働時間

これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。

1週間の所定労働時間20時間が、1か月で何時間相当かということ、 $20 \text{時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ で、約87時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

- 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

➡ 当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

その他のケースについても、気軽にお尋ねください。

なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。

したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

人事労務の相談室 Q&A

Q.

当社では、今年から障害者雇用を進めていく方針です。障害者雇用率制度における法定雇用率は、今後どの程度引き上げられていく予定でしょうか？

A.

昨年までの法定雇用率は2.3%です。令和6年4月からは2.5%、令和8年7月からは2.7%と、段階的に引き上げられていく予定です。

障害者雇用率制度

雇用する従業員が一定数以上の規模の会社は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を法定雇用率以上にする義務を負っています。これを法定雇用率制度といいます。

会社は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならず、障害者雇用推進者を専任する努力義務も負っています。

また、雇用義務を履行しない会社については、ハローワークからの行政指導の対象となり、雇用状況の改善が特に遅れている会社に対しては、会社名の公表がなされることもあります。

障害者雇用率

法定雇用率の義務を負うのは、一定数以上の常用雇用労働者を雇用している会社です。週30時間以上の方を1人、週20時間以上30時間未満の方を0.5人としてカウントし、令和6年4月からは、常用雇用労働者40人以上の会社に対して、法定雇用率2.5%が適用されます。

当初の法定雇用率は2.0%でしたが、平成30年には2.2%、令和3年には2.3%、令和6年4月には2.5%と段階的に引き上げられています。そして、今後、令和8年7月からは2.7%（常用雇用労働者37.5人以上）とさらに引き上げられることが予定されています。

障害者雇用納付金制度

常用雇用労働者100人を超える規模の会社は、ハローワークへの報告に加え、毎年5月15日を期限に、障害者雇用納付金の申告と徴収の義務を負っています。

制度対象の会社が法定雇用率を下回った場合は、1人当たり月額50,000円が徴収されることとなりますので、会社にとってかなりの負担となります。

一方、法定雇用率を上回った会社に対しては、報奨金として、1人当たり月額27,000円（100人以下の会社は21,000円）が支給されることとなります。

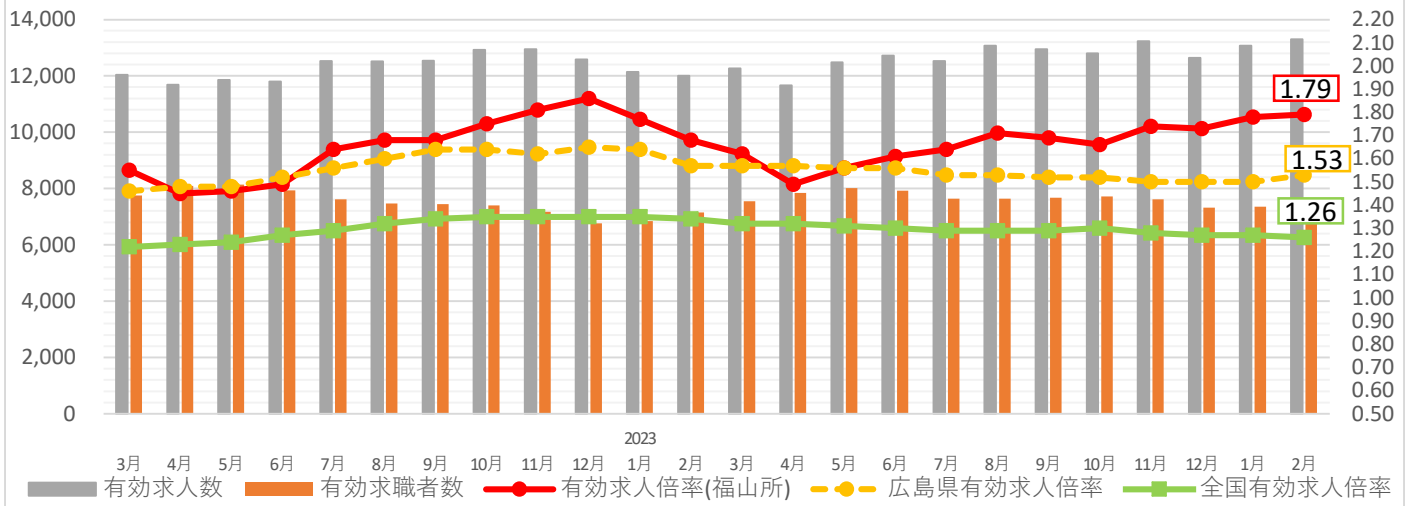
人事労務の統計指標

労働関係指標 (2024年2月)

有効求人倍率 (季節調整値※)	全国	1.26倍	有効求人人数	全国	2,542,576人	有効求職者数	全国	1,902,943人
	広島県	1.53倍		広島県	69,219人		広島県	45,207人
	福山市	1.79倍		福山市	13,300人		福山市	7,435人

※ 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）

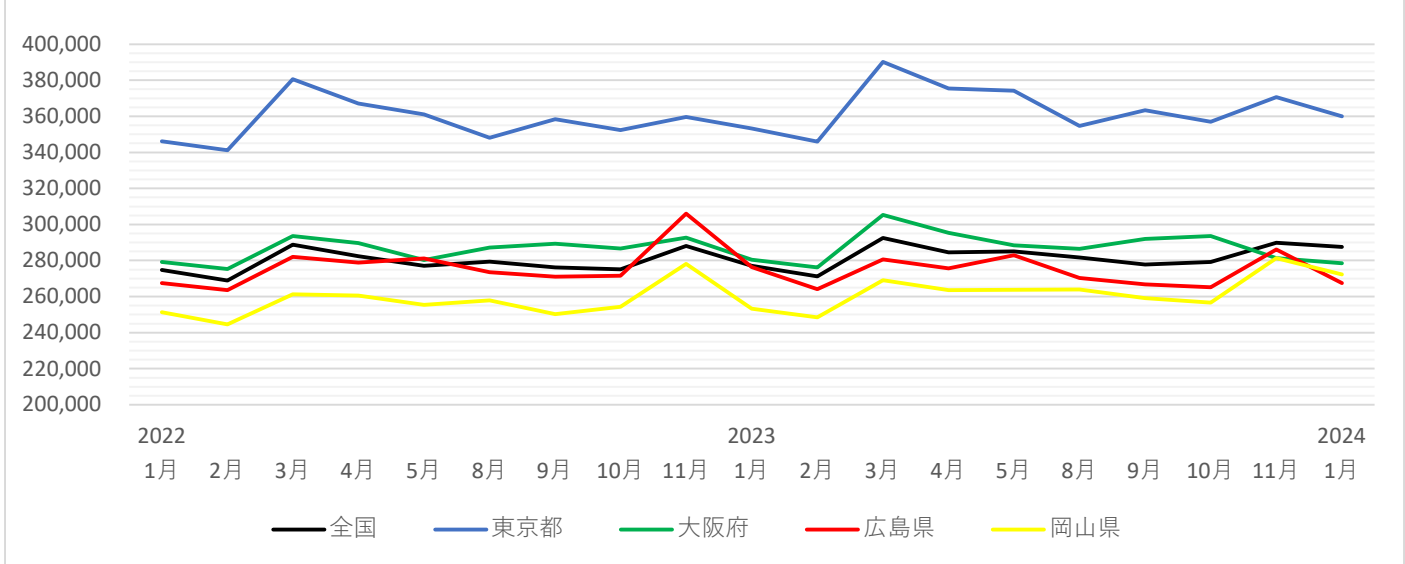
月間有効求人・求職・求人倍率の推移



定期給与 現金給与総額 (2024年1月)

全国	東京都	大阪府	広島県	岡山県
287,563円	359,912円 (※暫定値)	278,463円 (※暫定値)	267,462円	272,340円

現金給与総額 (5人以上)



参考：毎月勤労統計調査（全国調査・地方調査） 結果の概要 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp) 他 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

建立 900 年「中尊寺金色堂」に寄せて ～奥州藤原氏と平泉の栄華 前編～

西暦 1124 年、国宝「中尊寺金色堂」が奥州藤原氏初代藤原清衡（ふじわらのきよひら）に建立されてから、今年が 900 年という節目の年になるそうです。

鎌倉時代以前の東北地方の歴史はやや難解で、征服したい朝廷とそれに抵抗を続ける東北の人達との戦いの歴史と言っても過言ではありません。そして、その最後を飾るのが、平泉を中心に半ば独立国として栄華を極めた奥州藤原氏です。

そこで今月から 2 回にわたり、4 代 100 年にわたって東北地方に君臨した奥州藤原氏誕生までの古代東北の歴史と平安京に次ぐ日本第二の都市平泉の栄華について、少しだけ皆様にご紹介いたします。

奈良時代から平安時代にかけての古代日本では、朝廷は平城京や平安京に都を移転して支配地域を経営していました。

当時の朝廷の支配地域は、南は鹿児島県から北は東北地方の一部まで。その支配地域をさらに北へ（北海道側へ）と広げようと、朝廷は多賀城（宮城県多賀城市）を築城し、そこを拠点に自分たちの支配下に入るよう迫るなど、軍事的な圧力を加えていくようになりました。

朝廷が圧力を加えていたのは、いわゆる名もなき人達です。朝廷では自分たちに従わないで抵抗を続ける東北の人達を「蝦夷（えみし）」と呼称し、力による

弾圧を続けていきます。蝦夷とは“野蛮な民族”という意味です。

皮肉なことにこの武力弾圧が、東北の人達の結束力を高める結果となります。アテルイという戦闘のカリスマによって、支配地域を押し返されるという苦境に陥りますが、“征夷大將軍”坂上田村麻呂を送りこむことで戦況は一変。朝廷側の勝利で蝦夷との争いに終止符をうつことに成功します。その後、胆沢城（岩手県奥州市）と志和城（岩手県盛岡市）を築城。岩手県中部と秋田県中部まで支配を及ぼすことが可能になりました。

蝦夷と勝手に呼ばれていた東北の人達は、思うに普通の生活を営んでいただけではないでしょうか。東北地方の豊かな自然の中で、続縄文文化的に狩猟をしながら穏やかに暮らしていたところ、突然南の方から侵略者がやってきて「自分たちに従え」と。要求に従わないと野蛮人のレッテルを貼られて、徹底的に武力弾圧を加えられた。それが東北の人達側の敗者の歴史のように思えてなりません。

なぜそこまでして朝廷は東北を支配したかったのでしょうか。最大の理由として考えられるのは、金の採掘だと言われています。支配地域を北へと広げる中で、次々と金鉱脈が発見されていったそうです。のちの中尊寺金色堂の建立にもつながる富を奪ったかったのでしょうか。

（橋本）

[coffee break]

ゆんたくひんたく

まぶしい木々の青さから、力強い生命力を感じる季節となりました。

ちょうど5年前の今頃、主人の転勤を機に家をリフォームしました。住み心地のよい家で家族全員とても満足しているところです。

先日、外出中に子供から突然のメールが届き、「洗濯物を部屋干ししようとしたら、棒があたって食卓の照明が割れた」という内容でした。

すぐに写真を確認したら、ガラスが割れて裸電球になっています。実はその照明は、北欧デザインで気に入りのものだったのです。

残念な気持ちはあるのですが、子供にケガがなく安心したのと、それ以上に割れたガラスを片付け、裸電球となった照明に紙で作った傘を付けてくれていたことに驚きました。傘から透ける光は柔らかで、当分の間、手作り傘の下で食卓を囲みました。

中学生になったばかりで気が付かないこともありますが、少しずつ、まわりが見えるようになったことに感心し、今回のことで子供の成長の一面を知ることができました。(箱田)