



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信



発行: 社会保険労務士事務所フェニックス

〒730-0012 広島市中区上八丁堀8-10 クロスタワビル3F

TEL 082-846-6481 FAX 082-846-6482 mail: staff@sr-phoenix.jp

施行済み  
の改正

## 令和6年1月から両立支援等助成金に新コース！ 育休中等業務代替支援コースを新設

雇用保険法に基づく助成金の一つである両立支援等助成金について、これまでの「出生時両立支援コース」の代替要員加算及び「育児休業等支援コース」の業務代替支援を見直し、育児休業取得時等の業務代替支援として独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」が新設されました（令和6年1月～）。そのポイントを紹介します。

### 両立支援等助成金／育休中等業務代替支援コースのポイント

#### ■新設された「育休中等業務代替支援コース」の概要（令和6年1月～）

一定の中小企業事業主が、**手当支給等**（中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合）と、**新規雇用**（代替する労働者を新規雇用した場合）を対象として支給。

→今回、実質的に新設されたのは、**手当支給等**の「短時間勤務（育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替）」です。そのポイントは次のとおり。

#### <手当支給等（短時間勤務）のポイント>

<p>主な要件</p>	<p>①制度利用者や業務代替者の<b>業務の見直し・効率化</b>を行う</p> <p>②代替業務に対応した<b>手当等の制度を就業規則等に規定</b>する</p> <p>③制度利用者に<b>1か月以上の育児のための短時間勤務制度</b>を利用させる</p> <p>※1日所定労働時間<b>7時間以上の労働者</b>が、<b>1日1時間以上短縮</b>した場合が対象</p> <p>④③の制度利用期間中の<b>業務代替期間について、手当等による賃金増額</b>を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと</li> <li>・手当総額で3千円以上支給していること（最低支給額の基準）</li> <li>※1か月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする。</li> </ul>
<p>助成額</p>	<p>対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。</p> <p><b>1.業務体制整備経費：2万円</b></p> <p><b>2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4</b></p> <p>※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。<b>3万円/月</b>が助成金の上限。</p> <p>※<b>子が3歳になるまでの期間</b>が対象（支給申請は1年ごと）。</p> <p>●<b>有期雇用労働者加算</b> 対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり<b>10万円</b>を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。</p> <p>●<b>育児休業等に関する情報公表加算</b> 自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り<b>2万円</b>を加算</p>



★育児休業を取得した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合のほか、育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合にも、助成金が支給されることになりました。これを機に、就業規則等を整備して、育児休業を取得した労働者や育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替の仕組みを取り入れてみてはいかがでしょうか？

改正案  
(今後の方向性)

## 労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）は、令和5年12月下旬に、仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について、厚生労働大臣に対して建議を行いました。厚生労働省では、この建議の内容を踏まえて法改正の準備を進めることとしており、今後の方向性を示す重要な建議といえます。報道でも話題になりましたが、特に注目を集めていたものを抜粋して紹介します。

### 建議から抜粋／子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応など

#### 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

##### (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

○テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。

○短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

次ページへ続く

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

○各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢\*から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。

\* 始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与

○労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

仕事と育児の両立支援制度の活用促進

○男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。



介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

○事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
- ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

○介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

★今後の動向に注目です。新たな動きがありましたら、改めてお伝えします。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。

**改正案 (今後の方向性)** **雇用保険部会報告 雇用保険制度全般について見直しの方向を示す**

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）の雇用保険部会では、雇用保険制度の見直しについて議論を進めてきましたが、その方向について結論を得たということで、令和6年1月上旬に、「雇用保険部会報告」を提示しました。主に、次のような項目について、見直しの方向が示されています。

- 週所定労働時間20時間未満の労働者に対する『雇用保険の適用拡大』
- 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の見直し
- 教育訓練給付の拡充
- 教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設
- 出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するための育児休業給付の給付率の引上げ
- こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付の創設
- 育児休業給付を支える財政基盤の強化



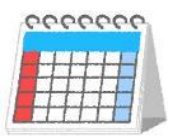
報道などで最も注目を集めたのは、『雇用保険の適用拡大』です。詳細を見ておきましょう。

現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028（令和10）年度中に施行することとすべきである。

★今後の動向に注目です。新たな動きがありましたら、改めてお伝えします。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。



2/13	●2024年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	●2023年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）
2/29	●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●2023年12月決算法人の確定申告と納税・2024年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ●じん肺健康管理実施状況報告の提出 ●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）



◆あとなぎ◆

雇用保険の適用拡大が進められています。今後の働き方が見直される事になりそうです。