



社会保険労務士法人

# いとう労務経営事務所 便り 【164】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1 TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格2級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希  
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

## 雇用調整助成金の支給額算定方法が変わります

雇用調整助成金は、前年度の雇用保険料の算定基礎となった賃金総額を用いて1日あたりの助成額単価を算定する方法(平均賃金方式)等により支給額が算定されていましたが、その平均賃金方式が令和6年1月から廃止され、実際に支払った休業手当等の総額を用いた算定方法(実費方式)に一本化されることになりました。

### ◆改正前(令和5年12月31日以前の日を初日とする判定基礎期間まで)

支給額は、次のAまたはBと、Cを比較して、いずれか少ない方となります。

A: 平均賃金方式(平均賃金額※)×休業手当の支払率×休業等の延日数×助成率)

※労働保険の確定保険料申告書の賃金総額や被保険者数等から算定したもの

B: 実費方式(実際に支払った休業手当等の総額×助成率)

↓ AまたはBを選択して、Cと比較

C: 基本手当日額の上限額※)×休業等の延日数

※8,490円(令和5年8月1日現在)

### ◆改正後(令和6年1月1日以降の日を初日とする判定基礎期間から)

支給額は、BとCを比較して、いずれか少ない方となります。

B: 実費方式(実際に支払った休業手当等の総額×助成率)

C: 基本手当日額の上限額※)×休業等の延日数

※8,490円(令和5年8月1日現在)

休業手当または教育訓練に係る賃金が、通常の賃金等と明確に区分されて表示されている賃金台帳等に加え、休業手当等の具体的な算定過程がわかる書類を整備し、労働局からの求めに応じて提出することが必要です。

改正前後いずれであっても、残業相殺によって上記により

改正前後いずれであっても、残業相殺によって上記により算定した額よりも支給額が少なくなることがあります。残業相殺については雇用調整助成金ガイドブックをご確認ください。

【厚生労働省「令和6年1月から支給額の算定方法を改めます(令和5年9月29日)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001151579.pdf>

【厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック(令和5年9月29日現在版)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>

## 11月は「過労死等防止啓発月間」です

### ◆過重労働解消へ向けた取組みとして

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」に基づき毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためのシンポジウムやキャンペーンなどを行っています。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるとされ、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が、建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも適用されることもあり、引き続き、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成を行うことが求められています。

### ◆長時間労働が行われていると考えられる事業場等への重点監督

月間中は、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などが行われ、その対象は以下の事業場等とされています。

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等

- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点的に確認する事項としては、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか、賃金不払残業が行われていないか、不適切な労働時間管理はないか、長時間労働者に対する医師による面接指導等、健康確保措置の有無等とされています。

#### ◆過重労働防止と労働者の健康

政府の令和5年版「過労死等防止対策白書」の概要によれば、就業者への調査で、理想の睡眠時間を6時間以上とした人が9割を占めた一方、実際に6時間以上確保できた人は全体の半数であり、産業医の視点から、過労の症状における睡眠がとれなくなることの危険性が指摘されています。

労働時間が長くなるほど睡眠時間は短くなる傾向にあります。企業としては、今後もこのような労働者の健康問題を踏まえ、過重労働防止の施策を考えていく必要があります。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35661.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35661.html)

#### 「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細が発表されました

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

#### ◆106万円の壁への対応

- ・キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含まれます。

- ・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できます。また、労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

#### ◆130万円の壁への対応

- ・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、直ちに被扶養者認定を取り消されることなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。

#### ◆配偶者手当への対応

- ・企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じての周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について(令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

#### 黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

日が暮れるのが一段と早くなり、朝晩の冷え込みに秋の訪れを感じますね。

厚生労働省は10月2日より東京・大阪・愛知において、副業・兼業に関する情報提供モデル事業を始めました。

副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報やその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供していくというものです。

副業人材の雇用で、人材の確保、社内での新規事業創出、自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得といった期待がもてますね。