

SPC JINJIKEN NEWS



国民年金 子1歳まで保険料免除 (12/27)

厚生労働省は、国民年金の第1号被保険者を対象に、子どもが1歳になるまでの保険料を免除する方針を固めた。母親だけでなく父親や養父母も対象とし、誕生日から最大12カ月（産前・産後の4カ月免除されている母親は免除期間終了後9カ月）免除する。自営業者の子育て世帯の負担を軽減させるのが狙い。2026年度中の実施予定で、2024年通常国会での法案成立を目指す。

地方公務員の男性育休 初の3割超え (1/1)

総務省は、2022年度の男性地方公務員の育児休業取得率が31.8%となり、過去最高だったと発表した。前年度比で12.3ポイント増えた。2022年度に育休が取得可能になった6万3,128人のうち、2万57人が取得した。

自己都合退職の失業給付 1カ月早く (1/5)

厚生労働省の労働政策審議会が10日、雇用保険制度の改正に向けた報告書を提出した。転職の妨げになると指摘されていた失業給付の給付制限について、自己都合退職は2カ月以上かかっていたが、1カ月に短縮する。このほか、在職中にリスクリングに取り組んでいたことを条件に、自己都合でも会社都合と同じ期間受給できるようにする。通常国会に関連法案を提出し、2025年度の実施をめざす。

実質賃金 20カ月連続で減少 (1/10)

厚生労働省が10日に発表した2023年11月の毎月勤労統計調査（速報）によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額（名目賃金）に物価変動を考慮した実質賃金が前年同月比3.0%減で、20カ月連続の減少となった。名目賃金は同0.2%増で、統計開始以降最長と並ぶ23カ月連続の前年同月比増と上昇傾向にあるものの、物価の上昇が3%台で続いており、実質賃金のマイナス幅は10月の2.3%減から0.7ポイント拡大した。

休業でも失業手当の受給対象に 厚生労働省の特例措置 (1/11)

能登半島地震の被災者の生活再建に向け、厚生労働省は11日、勤務先が被災し休業するなどして一時的に働けない人について、雇用保険の失業手当の受給対象とする特例措置を設けた。石川、富山、新潟、福井4県の被災事業所の労働者を対象に、離職していなくても失業時と同じ、1日最大8,490円を支給する。

春闘賃上げ予測（専門家36人平均）3.85% (1/16)

民間シンクタンクの日本経済研究センターが15日、今春闘の賃上げ予測をまとめた。平均は3.85%で、内訳はベースアップが2.15%、定期昇給が1.7%。実現すれば昨年の3.60%を上回り、1993年の3.89%以来の上昇率となる。

経団連の今春闘指針 中小企業の賃上げも後押し (1/17)

経団連は16日、今春闘での経営側の指針として、大企業で4%以上の賃上げを目指す考え

を示した。連合が掲げる「5%以上」の目標を前向きに評価し、「人件費の価格転嫁」が重要だと指摘して、大企業に対し、中小企業の賃上げも支えるよう求めている。

コスト増による受注企業からの価格転嫁 最低は運送業 (1/19)

公正取引委員会と中小企業庁は18日、2023年度の企業の価格転嫁状況に関する調査結果を公表した。下請法違反などが多い27業種を対象に取引状況を調査したもので、受注企業からの価格転嫁を「おおむね受け入れた」と回答した発注企業の割合は、全業種平均で84.5%、道路貨物運送業では45.5%だった。道路貨物運送業は昨年度より2.9ポイント悪化し、全業種で最低となった。

2024年度の公的年金支給額 2.7%引上げ (1/19)

厚生労働省は19日、2024年度の公的年金支給額を発表した。物価や賃金の伸び率を反映し、23年度から2.7%引き上げられる。32年ぶりの伸びとなったが、「マクロ経済スライド」も2年連続で適用されるため、過去3年度分の名目賃金変動率3.1%よりも0.4ポイント低く抑えられた。6月受取り分から適用。

下請法違反の通知を誤通知 中小企業庁 (1/19)

中小企業庁は18日、下請法違反のおそれありとして自主的な点検や完全を促す文書を7,806社に対して誤って交付していたと発表した。判定システムの設定ミスが原因で、問い合わせにより判明した。7,806社のうち3,905社は下請法違反のおそれは全くなく、同庁は対象企業に謝罪し、同日、通知文書を交付し直した。

介護報酬 1.59%増 介護職員の処遇改善へ (1/22)

厚生労働省は22日、2024年度の介護報酬の改定内容を決定した。介護報酬は全体で1.59%

の引上げとなり、うち0.98%分を介護職員の賃上げに充てる。賃上げに向けた処遇改善加算は一本化し、事務手続を簡略化する。加算の取得には、ICTの活用による職員の業務負担軽減など、働きやすい職場づくりを実現を求める。

わいせつ保育士の情報をDB化へ (1/25)

子ども家庭庁は、4月より、子どもへのわいせつ行為で資格登録が取り消された保育士の情報(約20年分)を記録したデータベースを導入し、全国の自治体や保育施設に保育士を採用する際の検索を義務付ける。また政府は、子どもと接する職場で働く人に性犯罪歴がないかを確認でき、わいせつ事件が発覚した元教員らの再雇用を防ぐ「日本版DBS」の導入も検討しており、26日召集の通常国会での法案成立を目指す。

フルタイム労働者の平均月給 31.8万円に 厚生労働省統計 (1/25)

24日、厚生労働省が2023年の賃金構造基本統計調査の速報値を発表した。例年3月頃調査結果を発表してきたが、春闘での賃上げ交渉の参考とするため、今年から速報値を発表することとされた。フルタイム労働者の所定内給与は31万8,000円(月額。前年比2.1%増)で、過去最高だった。伸び率は1994年以来29年ぶりの高さとなり、特に34歳以下の若年層と60歳以上の層で大きく伸びた。



**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>

主な要件	①制度利用者や業務代替者の 業務の見直し・効率化 を行う ②代替業務に対応した 手当等の制度を就業規則等に規定 する ③制度利用者に 1か月以上の育児のための短時間勤務制度 を利用させる ※1日所定労働時間 7時間以上の労働者 が、 1日1時間以上短縮 した場合が対象 ④③の制度利用期間中の 業務代替期間について、手当等による賃金増額 を行っている ・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 ・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） ※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。
助成額	対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：2万円 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 ※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。 3万円/月 が助成金の上限。 ※ 子が3歳になるまでの期間 が対象（支給申請は1年ごと）。 ● 有期雇用労働者加算 対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり 10万円 を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ● 育児休業等に関する情報公表加算 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 2万円 を加算



★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。

..... **雇用保険部会報告の主な項目**

- 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。