

謹んで新年のお慶びを申し上げます

今年甲辰の年で「成功」という芽が成長していき、姿を整えていくといった意味があるろうぐです

辰は十二支では唯一空想上の生き物ですが

出世や権力の象徴とも言われています

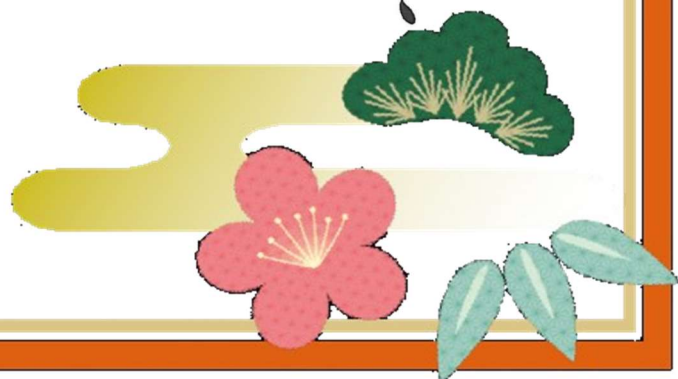
皆様にとって天に昇る龍のように

飛躍する一年になりますようお祈り申し上げます

本年もよろしくお願いいたします

令和六年 元旦

社労士 鶴留 舜



産業雇用安定助成金に「産業連携人材確保等支援コース」が創設されました

厚生労働省は11月29日、産業雇用安定助成金に「産業連携人材確保等支援コース」を創設しました。景気変動や産業構造の変化その他によって事業活動の急激な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上の取組みを行うために必要な人材を雇い入れた際に助成金を支給します。

◆助成の内容

生産性向上に資する取組み等に必要な新たな人材を雇い入れた場合に、その労働者の賃金の一部に相当する額を定額で助成します。

助成対象期間は、対象労働者の雇入れに係る日から起算して1年間です。なお、助成対象期間のうち最初の6か月を第1期支給対象期、次の6か月を第2期支給対象期といいます。助成額は、中小企業は1人あたり250万円(125万円×2期)、中小企業以外は1人あたり180万円(90万円×2期)です。

また、上限人数は1事業主あたり5人まで(同一の事業主が複数の雇用保険適用事業所を設置している場合は、当該事業所すべてをあわせて5人まで)となっています。

◆助成対象(主な要件)

【事業主】

- 令和5年11月29日以降に中小企業庁の実施する「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金(以下「ものづくり補助金」という)」の事業計画書の申請を行い、当該ものづくり補助金の採択および交付決定を受けていること
- 生産量(額)、販売量(額)または売上高等事業活動を示す指標について、ものづくり補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3か月間の平均値が、前年同期(雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る)に比べ10%以上減少していること
- 下記の【労働者】の雇入れにあたって、次のa~cまでのすべての条件を満たすこと
 - a. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること
 - b. 期間の定めのない労働契約を締結する労働者(パートタイム労働者は除く)として雇い入れること
 - c. 「ものづくり補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
- 下記の【労働者】の雇入れ日前6か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと
- 雇入れに係る事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3か月間の月平均値が前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上(中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上)減少していないこと

【労働者】

「ものづくり補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者であって、次の①と②に該当する者

- 次のaかbのいずれかに該当する者
 - a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導(教育訓練等)の業務に従事する者
 - b. 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者
- 1年間に350万円以上の賃金が支払われる者

詳細は、下記厚生労働省のリーフレットでご確認いただき、当事務所へご相談ください。

【厚生労働省「産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース)リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001174790.pdf>



◆賃上げ実施企業、引上げ額、引上げ率ともに昨年より増加

厚生労働省の令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は89.1%(前年同比3.4ポイント増)、1人当たりの平均賃金の引上げ額は9,437円(同3,903円増)となりました。平均賃金の引上げ率は3.2%(同1.3ポイント増)で、平成11年以降で最も高い数値となりました。

同調査は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業を対象とし、3,620社を抽出して1,901社から有効回答を得たものです。

産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が100.0%で最も高く、次いで「製造業」が97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.9%となっています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が18,507円(引上げ率5.2%)で最も高く、次いで「情報通信業」が15,402円(同4.5%)、建設業12,752円(同3.8%)となっています。

◆すべての企業が業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合をみると、「企業の業績」が36.0%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が16.1%、「雇用の維持」が11.6%となっています。

本調査結果の通り、近年、賃金引上げを実施する企業が増加しています。その理由として、物価上昇への対応や従業員のモチベーション向上、人材確保・定着などが挙げられます。しかし、賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げとは限らず、業績は改善しないが従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業も多いと考えられます。賃金引上げを実施する際には、政府が掲げている賃金引上げに向けた各種支援策等を参考にしながら慎重に検討する必要があります。

【厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/23/dl/10.pdf>



性的マイノリティに関する理解増進に向けた厚生労働省の取組み

令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。この法律は、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国および地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とするものです。これを受け、厚生労働省においても、性的マイノリティに関する理解促進に向けた取組みに関するホームページを開設しています。

◆性的マイノリティに関する理解増進に向けた取組み

採用の際に公正な選考が行われるよう、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を排除しない旨、事業主への周知を行っており、応募者の適性・能力に関係のない事項について、面接で質問すること等はしてはならないとしています。

◆ハラスメントのない職場に向けて

セクハラ防止指針やパワハラ防止指針では、職場における性的指向・性自認に関する侮辱的な言動についても、ハラスメントに当たるとしています。また、労働者からの相談体制などの整備も、事業主の雇用管理上の措置義務となります。

◆性的マイノリティに関する悩みや困りごと等の相談・支援体制

労働局等にある総合労働相談コーナーや、よりそいホットライン(無料の電話相談)等において、性的指向・性自認に関連する労働問題をはじめとする相談・支援が受けられます。

◆性同一性障害を有する方の被保険者証の取扱い

医療保険制度全体の統一した対応として、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合には、戸籍上の性別を裏面に記載して差し支えないこと、また、戸籍名を裏面に記載したうえで通称名を記載する等の表記方法の工夫をして差し支えないこと、としています。

【厚生労働省「性的マイノリティに関する理解増進に向けて～厚生労働省の取組～」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisyakoyou/index

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は
72.6%～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

○“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は62.4%いて、業種で見ると、[建設業](74.1%)が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業](73.2%) [医療、福祉](72.8%)となりました。

◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「つながらない権利」に関する調査2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

1月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額(※)・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和5年7月から12月までの徴収分を1月22日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

1月4日より
通常営業
いたします

