

トピックス

令和5年度補正予算が成立 雇用保険の助成金の見直しも決定

令和5年11月下旬、令和5年度の補正予算が成立しました。これを受けて、それを財源として実施されることになっていた雇用保険法に基づく助成金の見直しが決定しました。その概要を確認しておきましょう。

【対象となる助成金と施行時期】

- 1 産業雇用安定助成金の見直し [令和5年11月29日～]
産業連携人材確保等支援コースの新設*1、事業再構築支援コースの廃止
- 2 両立支援等助成金の見直し [令和6年1月1日～]
出生時両立支援コース助成金の見直し、育児休業等支援コース助成金の見直し、育休中等業務代替支援コース助成金の新設
- 3 キャリアアップ助成金の見直し [令和5年11月29日～] 正社員化コース助成金の見直し*2

<新設された産業連携人材確保等支援コースの概要：上記の*1>

景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の雇入れた事業主を助成するもの。

助成額→計250万円/人（中小企業以外180万円/人）……一事業主につき対象労働者5人分が限度

<正社員化コース助成金の見直し〔拡充〕の概要：上記の*2>

このコースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主を助成するもの。特定の要件を満たした事業主に対しては、加算措置が講じられる。今回、助成額の見直し、対象となる有期雇用労働者の要件の緩和などが図られた。

例) 基本的な助成額の引き上げ→支給対象期間をこれまでの「6か月」から「12か月」に拡充し、助成額を次のように見直す

企業規模	これまで	見直し後
中小企業	1期（6か月）で57万円	2期（12か月）で80万円
中小企業以外	1期（6か月）で42.75万円	2期（12か月）で60万円

※上記は、「有期から正規」の場合の助成額。「無期から正規」の場合は左記の半額。

※その他、特定の要件を満たした場合の加算措置あり（加算措置の新設や増額も実施）。

★特に注目度が高い助成金の改正を紹介しました。

両立支援等助成金の見直しについても、改めて紹介させていただきます。



社会人としてのマナーと仕事の進め方 研修報告

熊本県 社会福祉法人 様 職員参加数 100 名（講師：人材開発室室長田木）

マナーにも色々あります。

ビジネスマナー、接客マナー、職員同士のマナー等。

今回はそれらマナー全般を、新人の方からベテランの方まで皆で確認する研修会でした。

仕事の基本について全員で共通の認識を持つておくことは、生産性のアップやトラブル防止にもなりとても大切です。

外国ご出身の方が数名いらっしゃいましたので、テキストは日本語に英語の解説を加えて進めました。

聞きなれた日本語に言い換えたり、図で説明したりすることでご理解頂けたようで良かったです。

研修後にベテランの方から、「一つ一つが心に響きました！」というお声を頂きました。

どんな方でも経験年数が増えると同時に「自分流」の仕事の仕方になっていきます。

それは悪い事ではないのですが、「慣れ」がトラブルやミス、生産性の低下に繋がってしまうこともあります。

ベテランになっても、時々自分の仕事ぶりを振り返り、初心に戻る時間を持つことは大切だなと思いました。

お仕事
カレンダー
1月

1/10

- 2023年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/22

- 納期特例適用分の2023年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 2023年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2023年11月決算法人の確定申告と納税・2022年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2024年2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満/2023年10月～12月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）



施行済みの改正

令和6年1月からの電子取引データの保存方法を確認しておきましょう

電子帳簿等保存制度の見直しにより、令和6年1月からは、申告所得税・法人税に関して帳簿・書類の保存義務が課されている方は、注文書・請求書などに相当する電子データをやりとりした場合には、その電子取引データを保存しなければならないこととされます。施行期日が迫るなか、その保存方法などを分かりやすく説明したリーフレットが国税庁から公表されていますので、紹介しておきます。

.....システム導入が難しくても大丈夫!! 令和6年1月からの電子取引データの保存方法.....

システム導入が難しくても大丈夫!!

令和6年1月からの電子取引データの保存方法

今までは電子取引データをプリントアウトした書面を整理してファイリングしていたけれど、令和6年1月からはどうすればいいんだろう。

以下の【可視性の確保】と【真実性の確保】を満たしていただく必要がありますが、難しいことはありません。

【可視性の確保】

- ① モニター・操作説明書等の備付け
- ② 検索要件の充足

まずは、①と②を満たしていただく必要があります。ただし、「2課税年度前の売上高が5,000万円以下の方」、または「電子取引データをプリントアウトして日付及び取引先ごとに整理されている方」は、電子取引データの「ダウンロードの求め」に応じることができるようにしていれば、②の要件は不要となります。

仕事で使っているからパソコンや操作マニュアルはあるし、プリントアウトした書面を整理してファイリングしているわ。 可視性 OK

【真実性の確保】

専用のシステムなどを導入していないのだけれど、どうすればいいんだろう。

不当な訂正削除の防止に関する事務処理規程を制定し、遵守する。

その場合であっても、「ルールを決めて守っていただくこと」で満たすことが可能です。事務処理規程のサンプルは、国税庁HPIに掲載していますので、参考にしてください。

令和6年1月からは保存要件に従った電子取引データの保存が必要となります。

左のリーフレットは2枚構成ですが、2枚目では、準備が間に合わない場合の対応についての説明がされています。

必要であれば確認しておくといいでしょ。 **電子取引データの訂正及び削除の防止に関する事務処理規程**の作成からまずは取り組んでみてはいかがでしょうか。



介護離職、支援制度利用の現状と対策の必要性

◆介護離職に関するアンケート結果

東京商工リサーチが行った「介護離職に関するアンケート」の結果によると、2023年8月までの1年間に介護離職が発生した企業は10.1%あったそうです。離職してしまった従業員の属性は、正社員が65.3%を占めています。一般的には、50歳代から親の介護を担う必要が高まる傾向にあります。つまり、働き盛りの中堅以上の従業員が、介護のために離職してしまう可能性が高まるということです。

◆制度の利用状況

一方、同調査では、介護休業または介護休暇の利用状況についての結果も示されています。介護離職した従業員の半数以上(54.5%)が、介護休業または介護休暇を利用していなかったことがわかりました。仕事と介護の両立支援をマニュアルなどで明文化している企業は50.2%あったとのことですので、従業員への制度周知や会社による利用の働きかけの不足、従業員が周囲に遠慮してしまい休暇が取りにくいといった状況がうかがえます。

◆育児・介護休業法の改正予定

2024年の通常国会で、育児・介護休業法の改正が予定されています。従業員への介護に関する情報提供や制度選択の意向確認の義務化などが検討されているほか、休業制度の利用を促すための研修や相談窓口の設置を求めることも議論されるようです。

介護のことは従業員個人の問題」という意識だったり、介護に限らずそもそも休暇が取りにくかったりというのは人を採用できる会社にはなれない、という時代になっているようです。今後の法改正の動向も見ながら、従業員の介護離職による損失を防ぐ方策をしっかりと考えていきたいですね。

【東京商工リサーチ「介護離職に関するアンケート」調査】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090_1527.html



七十二候の暦 (こよみ)

1月30日~2月3日頃



鶏始乳 (にわとりはじめてとやにつく)

鶏が春の気配を感じ、たまごを産み始めるころ。本来鶏は冬に卵を産まず、春から夏にかけて産卵していたそうです。季節感があったんですね。それはさておき今年も卵は高値でしょうか？



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「130万円の壁への対応」も含まれています。その概要を確認しておきましょう。

..... 「130万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

（例）毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



パート・アルバイトの方が、繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がっても、事業者（会社など）が「一時的に収入が上がった」ことを証明すれば、引き続き配偶者の扶養に入ることが可能。

この支援措置を受けるためには、パート・アルバイトの方（被扶養者である方）がご自身の職場から一時的に収入が増加した旨の証明をもらい、その配偶者の方（被保険者である方）が職場における被扶養者の収入の確認時に、その証明を提出する必要があります。

厚生労働省からは、この支援措置に関する様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」も公表されています。この支援措置の内容を詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。

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

- 雇入れ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
- 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
- 「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
 - 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
 - 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、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】

新年のご挨拶

新年明けましておめでとうございます。

令和六年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

昨年はどんな一年だったでしょうか？コロナ禍が過ぎ去り、以前の活気が戻ったようにも思えます。一方で、「賃上げ、賃上げ」と繰り返すように賃上げがニュースになった年でもありました。毎日の夕食で見るニュースは2つの戦争の状況で始まり、日本経済と世界の経済の不安定を伝えていきます。

一昨年に引き続き、昨年も最低賃金が大きく上昇しました。大手企業なら問題ないのですが、日本経済を支えている多くの中小企業では、売上と物価高に人件費が追い打ちをかける状況です。疲弊した経済で生き残れるのはどんな企業でしょうか？

昨年の直木賞受賞作「極楽征夷大将軍足利尊氏」の作家、垣根涼介氏はあるインタビュ番組で『普通に給与が上がっていくと思っていたが、バブルが崩壊し経済がどんどん低迷していく、マンシヨンのローンが払えなくなった。そんな中、働きながら自分が好きでできることを考えたなら、小説を書くことだった。(中略)』

足利尊氏は「やる気なし」「使命感無し」「執着心無し」の日本史に名を刻む武将の中で、おそらく一番だらしのない人間だと思ふ。そんな人物がなぜ天下を採れたのか……。時代の流れにフワフワと乗れる人が生き残れる。自分の考えに固執していたら、流されるか、溺れて沈んでいく」と忘れていました。流れに逆らうでもなく、ドンドン進むでもなく、フワフワと乗れる……。一番難しいことです。

昨年はスポーツも盛り上がった一年でした。ワールドカップベースボールクラシック(WBC)では大谷翔平選手の「あこがれるのをやめましょう」という言葉に、ハッとした人は多かったと思います。

どんな仕事でも、そして誰にでも目標となる先輩や手本になる人が存在します。

その人と自分を比べて、まだまだ未熟だとか、これじゃダメだと反省し成長する。

私たちはそう思っていました。

しかし、本当に経験を積み重ね、力をつけた人たちは、「あこがれる人」になることが必要です。

自分の行動を振り返り、「あこがれる人」になる一年にしていきたいと思っています。

また昨年は4年ぶりのリアルセミナー(ユーザー会)を十一月に熊本城ホールにて開催しました。百人を超える方が参加され、おかげさまで満員となり感謝感激でした。

「社労士認証制度・年収の壁」「法改正！無期転換ルールの見直しと労働契約関係の明確化」「パワハラ対策とメンタルヘルス不調者対応」の3題で講演しました。

今年4月施行の法改正の中でも特に「労働契約関係の明確化」については、大企業も当然ですが、中小企業であっても見逃すことができません。労働条件の明示に関する法改正が迫っていますので、十分な理解と準備が求められます。



具体的には全雇用形態(正社員・契約社員・パート社員・嘱託社員等)の労働契約締結時に、従事する業務や従事する就業場所についての変更の範囲の明示が新たに義務付けられます。

企業としては、配転、休職復職、解雇などの場面を考慮したうえで、すべての労働契約(有期契約の更新時を含む)の締結・更新の前に、これらの変更の範囲を決めなければなりません。

今回の法改正は、省令改正、告示改正にとどまり、国会審議が行われていないので、一見するにたいした改正ではないように思えるかもしれませんが、この人事制度コンサルと労使トラブルの解決を専門としてきた私にとって、この改正は当初よりインパクトのある改正だと感じていました。それはなんといいっても労働契約に關係する改正だからです。

最近では、働き方改革、雇用の流動化、ジョブ型正社員(多様な正社員、限定正社員)の導入等、労働環境にも変化が生じており、従来の日本型雇用(昭和型雇用)を続けていると、契約・変更の合意がうまく行かないケースも増えてきています。

簡単なことではありませんが、これからの時代は、集団的な労務管理だけではなく、個々人のライフスタイルに合わせた労務管理についても実現し、優秀な人材を確保することも重要な戦略ではないでしょうか。

我が国の労働法は、昭和の岩盤規制が長く続いた影響で、今まさに法改正が急ピッチで行われています。この背景には、政府の欧米並みの契約社会の実現と労働環境の透明性を高めるという意図があると思われれます。

さらに、平成時代の後半から続く、政府の多様な正社員制度の普及促進は、これから次々と施策を繰り出してくることでしょう。

また、最近では当社への労使トラブルの相談(パワハラ・メンタルヘルス・配転拒否・退職勧奨等)も激増しており、私共も職場の専門家として、日々の相談解決に当たっておりますが、労使双方の認識の違い、企業側の対応不足と初動の遅れ、就業規則の不備等で大きな問題に発展しかねない状況も散見されます。

新商品の開発や営業に力を入れるのと同様、労使の紛争予防にも同様に力を入れるのが企業側の務めではないかと思えます。

是非、お気軽にご相談ください。今年辰(たつ)年です。中国の伝説の生き物ですが、鯉が滝を登ると龍になることから「登竜門」という言葉出来ました。若くパワーあふれる人がドンドン活躍し、成長する様を表しています。ブレインスターは一人一人の成長を大切に、全員で今年も頑張りたいと思います。

皆様の健康と益々のご活躍を祈念して新年のご挨拶にかえさせていただきます。

社会保険労務士保険労務士法人ブレインスター

代表 上田正順