

トピックス

令和6年度の雇用保険の保険料率 前年度と同率(据え置き)

令和6年度の雇用保険の保険料率は、令和5年度の率と同じで決定いたしました。

●令和6年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000 分の 15.5 〔1,000 分の 15.5〕	1,000 分の 6 〔1,000 分の 6〕	1,000 分の 6 〔1,000 分の 6〕	1,000 分の 3.5 〔1,000 分の 3.5〕
			計 1,000 分の 9.5 〔1,000 分の 9.5〕	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000 分の 17.5 〔1,000 分の 17.5〕	1,000 分の 7 〔1,000 分の 7〕	1,000 分の 7 〔1,000 分の 7〕	1,000 分の 3.5 〔1,000 分の 3.5〕
			計 1,000 分の 10.5 〔1,000 分の 10.5〕	
いわゆる建設の事業	1,000 分の 18.5 〔1,000 分の 18.5〕	1,000 分の 7 〔1,000 分の 7〕	1,000 分の 7 〔1,000 分の 7〕	1,000 分の 4.5 〔1,000 分の 4.5〕
			計 1,000 分の 11.5 〔1,000 分の 11.5〕	

〔 〕は令和5年度の率

★雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しており、助成金の主な財源になっています。助成金についても、令和6年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると考えられます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の計画届受理状況が公表されました

厚生労働省は、「年収の壁・支援強化パッケージ」キャリアアップ助成金の計画届受理状況(令和6年1月末時点)の取りまとめを公表しました。

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)は、パートタイマーやアルバイトの収入が一定額を超えた場合に社会保険料の負担が発生してしまうため、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができるように整備したときに助成されるもので、昨年10月20日に計画届の受付を開始しました。

1月末までに本助成金の計画届を提出した企業件数は3,749件でした。企業規模別では、100人以下の企業が2,788件、101人~500人の企業が597件、501人以上の企業が364件でした。

また、本助成金に取り組む予定の労働者数は144,714人でした。

メニュー別では、手当等支給メニューが48,976人、労働時間延長メニューが72,633人、併用メニューが23,105人の労働者を予定しています。

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)は、令和7年度末までに新たに被用者保険を適用した労働者を対象とする措置となっています。

活用を検討する際に参考にしてみてはいかがでしょうか。

お仕事
カレンダー
4月

お知らせ

ゴールデンウィークはカレンダー通り営業いたします。
月末、月始は申請が混み合いますので、早めの対応をお願いします。

4/10

● 2024年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

4/30

● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● 労働者死傷病報告書(1~3月分)の提出期限



令和6年10月から、常時50人を超え100人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。その対象となる事業所では、どのような手続が必要となるのでしょうか？

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和6年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合については、次のように取り扱うこととされています。

令和5年10月から令和6年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上50人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を令和6年10月7日までに日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

☆上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続は不要です。逆にいえば、要件に該当していれば、手続をしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。



66歳以降も生活のために働く人が増加

～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです（全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人）。前回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

◆66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳（21.5%）、51歳～60歳（14.8%）と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」（44.4%）という回答が最も多くなっています。

七十二候の暦(こよみ)

4月30日～5月3日頃



牡丹華（ぼたんはなさく）

美しく大きな花を咲かせる牡丹。

豪華で艶やかな牡丹は「百花の王」と呼ばれています。ドラマの『牡丹と薔薇』は、一代ブームとなりましたが、どちらも美しいことには変わりはありません。



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

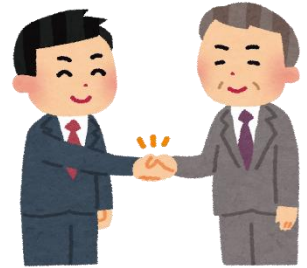
労基法の協定届等の本社一括届出の範囲が拡大

令和6年2月 23 日から、1か月単位の変形労働時間制に関する協定届などについても、本社一括届出が可能となりました。

…………… 1 か月単位の変形労働時間制に関する協定届などの本社一括届出のポイント ……………

令和6年2月23日から、新たに本社一括届出の対象となった手続は、次の6手続です。

- ・ 1 か月単位の変形労働時間制に関する協定
- ・ 1 週間単位の変形労働時間制に関する協定
- ・ 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する協定
- ・ 専門業務型裁量労働制に関する協定
- ・ 企画業務型裁量労働制に関する決議
- ・ 企画業務型裁量労働制に関する報告



これらの協定届等は、本来であれば、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がありますが、次の条件を満たす場合には、本社において各事業場の協定届などを一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

<本社一括届出が可能な要件>

- 電子申請による届出であること
- それぞれの手続について、一定の項目を除き記載内容が同一であること
- 事業場ごとに記載内容が異なる項目については、厚生労働省 HP 又は e-Gov の申請ページから Excel ファイル「一括届出事業場一 覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること

確認 36 協定届、就業規則届、1 年単位の変形労働時間制に関する協定届は、すでに本社一括届出が可能とされています。

「令和6年度の現物給与の価額」が決定

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。適用は、本年(令和6年)4月1日からとなります。

③ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。

現物給与の価額(令和6年度)／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部(赤字が改正箇所)

(単位:円)

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	23.100	770	190	270	310
2 青森	22.200	740	190	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	22.200	740	190	260	290
5 秋田	22.500	750	190	260	300
6 山形	23.400	780	200	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	22.200	740	190	260	290
9 栃木	22.500	750	190	260	300
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22.500	750	190	260	300
12 千葉	22.800	760	190	270	300
13 東京	23.400	780	200	270	310
14 神奈川	23.100	770	190	270	310
15 新潟	22.800	760	190	270	300
16 富山	23.100	770	190	270	310
17 石川	23.400	780	200	270	310

★本年4月から、一部の府県を除き、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無(改正がある場合はその金額)を必ずチェックしておく必要があります。お声かけくだされば、令和6年度の現物給与の価額の一覧表をご用意いたします。



求職者とのミスマッチ解消につながる職場情報提供の手引きが策定されます！

◆ミスマッチ解消のカギは情報提供

働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じるなどが確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金(昇給等の中長期的な見通し含む)、所定外労働時間(残業時間)、有給休暇取得率等、が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようにリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携して無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

【厚生労働省「第205回労働政策審議会職業安定分科会資料」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00070.html

◆学生のインターンシップ等の参加率は85.7%

マイナビが、マイナビ2025会員のうち2025年3月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生(有効回答数2,633名)を対象に実施した調査によれば、インターンシップ・仕事体験の参加率は85.7%となったそうです。これは14年卒の調査開始以来で最高値となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります(株式会社ベネッセiキャリア「2025年卒大学生夏のインターンシップ」に関する調査)。売り手市場の現況において、企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まります

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、新入学生等がアルバイトを始めるであろう4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で10回目となります。ここでは、特に事業主が留意すべき項目についてまとめます。

◆重点確認ポイント

(1) 書面による労働条件明示を行っているか
特に次の7項目については必須です。

- ①労働契約の期間
- ②契約更新の有無・条件等
- ③業務内容、場所等
- ④勤務時間や休憩・休暇等
- ⑤賃金の額、支払い方等
- ⑥退職、解雇について
- ⑦無期転換申込みに関する内容

(2) 学業とアルバイトが両立できるようなシフト管理に
なっているか

使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。

(3) 労働時間管理が適正に行われているか

アルバイトにも残業手当の支払いは必要です。

(4) 商品を強制的に買わせていないか

本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から一方的に商品代金を差し引くことは、労基法違反となります。

(5) 遅刻や欠勤等に対して罰金や損害賠償額を設定して
いないか

遅刻や無断欠勤等、規律違反をしたことへの制裁として賃金の一部を減額する場合でも、無制限に減額することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてならず、また、複数にわたる違反があったとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額(月給制なら月給の金額)の10分の1以下でなくてはなりません。

◆キャンペーン実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力を依頼します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したりするほか、事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

【厚生労働省リーフレット「事業主の皆さんへ アルバイトの労働条件を確かめよう！ キャンペーン実施中」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001221083.pdf>