

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2024年2月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆ 拡充されたキャリアアップ助成金「正社員化コース」
- ◆ 2024年1月から新設された育休代替要員等に対する助成金
- ◆ 給与計算で手当の支給漏れがあった場合の月額変更
- ◆ 今すぐ確認したい転倒災害の現状と防止対策

拡充されたキャリアアップ助成金 「正社員化コース」

有期雇用労働者等を正社員に登用したり、処遇改善の取組みを実施したりする企業への支援としてキャリアアップ助成金が設けられていますが、2023年11月29日に、キャリアアップ助成金の「正社員化コース」が拡充されました。この拡充された内容を取り上げます。

正社員化コース

「正社員化コース」とは、就業規則等で規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員に転換等をした場合に助成金が支給されるものです。有期雇用労働者以外にも、正社員ではない無期雇用労働者を正社員に転換した場合、また、正社員への転換だけでなく、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）に転換した場合等も「正社員化コース」の対象となります。

拡充された内容

今回、拡充された内容は以下のとおりです。

① 助成金の額の見直し

支給対象期間が「6ヶ月」から「12ヶ月」に拡充され、助成金の額も以下のように拡充されました。

正社員化前の 雇用形態 企業規模	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円(40万円)	40万円
大企業	60万円(30万円)	30万円

※ () 内は通算雇用期間が5年超の場合

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名

② 有期雇用労働者の要件緩和

有期雇用労働者から正社員に転換する場合、有期雇用の期間が6ヶ月以上で、通算3年以内という要件が設けられていましたが、6ヶ月以上のみに緩和されました。なお、有期雇用の期間が通算5年を超えた有期雇用労働者を正社員に転換する場合、助成金の額は、①の表のとおり、無期雇用労働者が正社員に転換した場合と同額となります。

③ 正社員転換制度規定の加算

今回、正社員転換制度の導入に取り組む場合の加算措置が新設されました。正社員転換制度を新たに規定し、その雇用区分に転換等をした場合に20万円（大企業の場合15万円）が加算されます。なお、1事業所当たり1回のみの支給となります。

④ 多様な正社員制度規定の加算

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度を規定し、この雇用区分に転換等をした場合の助成金の額が40万円（大企業の場合30万円）に拡充されました。この加算措置も1事業所当たり1回のみの支給となります。

キャリアアップ助成金を利用する際は、事前にキャリアアップ計画書を管轄の労働局へ提出することが必要です。また、Q&Aが公開されていることから、活用を検討される場合は事前に内容を確認しておきましょう。

2024年1月から新設された 育休代替要員等に対する助成金

昨年12月に政府が閣議決定した「こども未来戦略」では、男女ともに職場へ気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化することが示されました。これを踏まえ、2024年1月1日から両立支援等助成金に、「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。

新設される助成金概要

今回の新設コースは、両立支援等助成金のいくつかのコースに設けられていた「代替要員加算」が廃止・再編されたものです。

手当支給等	育児休業 最大 125万円	・業務体制整備経費:5万円 ※育児休業が1ヶ月未満の場合は2万円 ・業務代替手当:支給額の3/4[4/5] ※手当の対象人数によらず上限 月10万円、12ヶ月まで
	育児短時間 勤務 最大 110万円	・業務体制整備経費:2万円 ・業務代替手当:支給額の3/4 ※手当の対象人数によらず上限 月3万円、子が3歳になるまで ※1ヶ月以上の短時間勤務から対象
新規雇用	育児休業 最大 67.5万円 [82.5万円]	・代替期間に応じ以下の額を支給 7日以上14日未満 9万円[11万円] 14日以上1ヶ月未満 13.5万円[16.5万円] 1ヶ月以上3ヶ月未満 27万円[33万円] 3ヶ月以上6ヶ月未満 45万円[55万円] 6ヶ月以上 67.5万円[82.5万円]

- ※ 合計で1年度10人まで
- ※ 初回対象者が出て5年間を上限
- ※ 育児休業取得者1人につき、手当支給等と新規雇用のいずれかのみ支給
- ※ 同一労働者の同一の子について、手当支給等は育児休業・育児短時間勤務のそれぞれ1回まで
- ※ 育休1ヶ月以上の場合、育休取得者に原職復帰後3ヶ月以上の継続雇用の要件あり
- ※ []内はプラチナくるみ認定事業主への加算・割増

支給は、労働者が育児休業を取得するか、育児短時間勤務制度を利用する場合において、育児休業期間中に代替要員の新規雇用（派遣社員の受け入れも含む）、または、育児休業期間中や育児短時間勤務制度利用期間中に業務を代替する労働者への手当支給等を行うときに対象になります。整備・運用した制度によって左表の額が支給されます。なお、助成の対象は中小企業に限ります。

助成金の加算

新設されるコースには、助成金に以下の加算が設けられています。

① 有期雇用労働者加算

育児休業取得者・育児短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合は10万円が加算される。

② 情報公表加算

自社の育児休業等の取得状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合には2万円が加算される。

同僚が育児休業を取得すると、職場で一緒に働く労働者には何らかの負担が生じることが多くあります。このような助成金を活用することで、その負担が少しでも軽減し、職場内で、スムーズに育児休業の送り出しができる環境を構築したいものです。

給与計算で手当の支給漏れがあった場合の月額変更

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

子どもを扶養している従業員に、家族手当を支給していますが、従業員から、家族手当が支給されていないと思うという申出があり、調べたところ、確かに支給を漏らしていました。



社労士

そうでしたか。何ヶ月分、支給されていなかったのですか？



3ヶ月分、忘れていました。1ヶ月当たり1万円ですので、今月まとめて4万円支給しました。家族手当は固定的賃金のため、月額変更(随時改定)に該当するかと思うのですが、今月、支給したので、今月を変動があった月(変動月)とカウントするのでしょうか。



社会保険の標準報酬月額は、支給した給与をもとに決定・改定することが基本ですが、給与計算の誤りや本人からの手当の申請遅れにより、さかのぼって手当を支給したときには、支給した月ではなく本来支給すべき月の給与として算入することになっています。つまり、本来支給すべき月が変動月となります。



なるほど。そうすると3ヶ月前からの給与に各月1万円を加算して、3ヶ月前を変動月と考えるのですね。



はい、その通りです。今月分については、実際支給した4万円ではなく、1万円の支給として扱うことになります。



ありがとうございます。ふと気になったのですが、当社では10月を昇給月としているのですが、事務処理上の都合により、11月になってから昇給をし、10月の昇給額は11月にまとめて支給したのですが、これも10月昇給として月額変更を確認する必要があるのでしょうか。



いいえ。先ほどの手当の支給漏れとは異なり、さかのぼって昇給があり、昇給差額が支給された場合は、差額が支給された月を変動月として、月額変更を確認します。



そのような違いあるのですね。一番重要なのは、支給漏れが発生しないように対応することだと思うのですが、万が一発生した場合には、社会保険の取扱いを間違えないように注意します。

ONE POINT

- ① 給与計算の誤りや本人からの申請遅れにより手当をさかのぼって支給したときは、本来支給される月にさかのぼって月額変更を確認する。
- ② さかのぼって昇給が決定されたときは、実際に支給された月を起算に月額変更を確認する。

今すぐ確認したい 転倒災害の現状と防止対策

労働災害における事故の型別では「転倒」が最多であり、2022年の発生状況では、死傷災害全体に占める割合で4分の1を超えています。そこで、転倒災害の実態と防止対策をとり上げます。

転倒災害の実態

2022年の発生状況における転倒の性別・年齢別の割合をみると、以下のようになっています。50歳以上の女性の割合が約47%を占めており、高齢者雇用が進む中、確実な対策が求められる事項となっています。

[男性]

40歳～49歳	7.3%
50歳～59歳	10.8%
60歳以上	14.6%

[女性]

40歳～49歳	6.6%
50歳～59歳	18.5%
60歳以上	29.1%

転倒によるケガの内容としては「骨折」が約70%を占め、転倒災害による平均休業日数(※)は47日です。

また、転倒時の類型では「つまずき」が37.8%、「滑り」が31.8%となっています。

※労働者死傷病報告による休業見込日数

必要となる防止対策

厚生労働省発行のリーフレット「労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう」では、この「つまずき」や「滑り」について、次のように原因ごとに対策を挙げています。

[つまずき]

- ・ 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒⇒対策：転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入
- ・ 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒⇒対策：バックヤード等も含めた整理、整頓（物を置く場所の指定）の徹底

[滑り]

- ・ 凍結した通路等で滑って転倒⇒対策：従業員用通路の除雪・融雪／凍結しやすい箇所への融雪マット等の設置
- ・ 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒⇒対策：水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態の維持（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放の徹底）

職場のチェックリスト

転倒事故の防止のためには、以下のような項目についてチェックを行い、できていない項目については対策を行う必要があります。

- 通路、階段、出口に物を放置していないか
- 安全に移動できるように十分な明るさが確保されているか
- 転倒を予防するための教育を行っているか
- 作業靴は、作業に適したものを選んでいるか
- ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成・従業員に周知しているか

厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」では、転倒・腰痛防止用視聴覚教材など、職場の安全衛生教育に活用できる教材を提供しています。このような教材を活用するなどして転倒を防止するための教育を行きましょう。

社長のための財務 自己資本比率

ここでは、会社の安全性を示す指標である、自己資本比率についてみていきます。

自己資本比率とは

自己資本比率は総資産に占める自己資本(純資産)の割合で、「自己資本÷総資産×100」で求められます。

自己資本は返済や償還が必要ない安定した資本といえ、自己資本比率が高いほど、会社の長期的な安全性が高くなります。この自己資本比率を高めるには、

- 自己資本を増やす
- 総資産を減らす

という考え方が基本になります。

自己資本を増やすには

自己資本を増やすには、「利益を上げること」と「増資をすること」が該当しますが、増資は中小企業の税務上のメリットがなくなる恐れがありますので、増資額には注意が必要です。

総資産を減らすには

総資産を減らすには、在庫や売上債権、固定資産などの事業用資産の見直しを行い、圧縮することです。事業用資産の見直しを行った結果、含み益のある遊休固定資産がある場合には、これらを売却し、その資金で借入金を返済(負債を圧縮)することで、短期的に自己資本比率を改善させることができます。この場合、含み益を計上することで、利益を上げることもつながります。

しかしながら、遊休固定資産などは一度売ってしまえば終わりです。よって、利益を増やし、内部留保を高めると共に事業用資産の圧縮を進めることが、中長期的な視点で継続して自己資本比率を高める唯一の方法です。

ただし、自己資本比率の数字にこだわるあまり、必要な資産への投資までもやめてしまうと、自社の成長を妨げる要因になりますので、注意が必要です。

産業別の自己資本比率

中小企業庁が2023年7月に発表した資料※から、産業別に中小企業(法人企業)の直近2年分の自己資本比率をまとめると、下表のとおりです。

産業別の自己資本比率(%)

	2020年度	2021年度
法人企業合計	39.2	40.1
建設業	43.8	43.0
製造業	46.0	44.3
情報通信業	51.8	57.0
運輸業、郵便業	35.9	33.9
卸売業	38.4	39.6
小売業	31.4	36.6
不動産業、物品賃貸業	32.3	35.2
学術研究、専門・技術サービス業	51.3	53.8
宿泊業、飲食サービス業	14.0	13.9
生活関連サービス業、娯楽業	34.0	37.7
他に分類されないサービス業	38.9	35.9

※中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」より作成

法人企業全体では、40%程度となっています。貴社の自己資本比率と比べてみてはいかがでしょうか。

※中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」

全国の中小企業の中から選出した約11万社を対象とした調査です。詳細は次のURLのページにある令和4年度確報から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00553010&tstat=000001019842>

賃金改定にあたり最も重視したこと

2023年11月に、企業の賃金改定状況に関する調査結果*が公表されました。ここではその中から、賃金改定にあたり重視した要素をみていきます。

2023年の賃金改定状況

上記調査結果によると、2023年に1人平均賃金を引き上げた(引き上げ予定を含む)企業の割合は89.1%でした。反対に、引き下げた(引き下げ予定を含む)割合は0.2%でした。また、引き上げ実施企業における1人平均賃金の改定率は3.4%で、2022年より1.3ポイント増加しています。

改定で重視したこと

上記調査結果で、賃金改定を実施または予定している企業のうち、賃金改定にあたり最も重視した要素があると回答した割合は、87.2%でした。

賃金改定にあたり最も重視した要素では、企業の業績が36.0%で最も高く、労働力の確保・定着が16.1%、雇用の維持が11.6%で続いています。なお、企業の業績は徐々に割合が低下しています。2010年は60.4%だったものが、

2019年は50.0%、2023年は前述のとおり36.0%という状況です。

物価の動向も重視

次に賃金改定にあたり最も重視した要素、そのほかに重視した要素2つに関する複数回答の結果をまとめると、下表のとおりです。

2022年、2023年の結果とも、複数回答であっても上位3つは最も重視した要素と同じでした。ただし、2022年からの増減をみると、物価の動向が20.3ポイント増加しています。物価の動向を重視した企業が増えていることがわかります。

物価の上昇を考慮した賃金引き上げは、雇用の維持や労働力の確保・定着のためにもなりますが、企業にとっては賃金改定にあたり重視すべき要素が増えて、業績にかかわらず、可能な範囲で賃金引き上げを実施せざるを得ない状況にあるともいえるのかもしれませんが。

賃金改定にあたり重視した要素
(最も重視したもの、そのほかに重視したものを2つまでの複数回答、%、ポイント)

	企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	前年度の改定実績	その他の要素
2022年	55.2	17.2	35.0	39.4	6.8	9.8	8.9	13.8	4.9
2023年	50.3	23.4	41.3	46.5	27.1	8.4	11.5	6.4	2.7
増減	-4.9	6.2	6.3	7.1	20.3	-1.4	2.6	-7.4	-2.2

厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

*厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」

日本標準産業分類による15大産業に属する常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象に2023年7月～8月に行われた調査です。調査対象企業数は3,620社、有効回答率は52.5%となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/23/index.html>