

NSR通信 2023年6月号

■最新・行政の動き

■ニュース

- 2023年度卒新入社員の意識
- 張出し以外の方法へシフト制で取り組み事例公表
- 集配運転者も対象に 改善基準の連続運転規制 厚生労働省Q & A
- 「残業」は転職先選びに影響する重要事項
- 新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

■実務チェックポイント

労働保険の年度更新について

■助成金

人材開発支援助成金
(事業展開等のリスクリング支援コース)

■調査

利用できる育児のための短時間勤務制度の期間

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

政府は、令和8年春卒業予定の学生の就職・採用活動について、**専門性が高い学生の採用選考開始日を前倒しする方針を決定しました。**

現行の日程ルールでは、説明会の開催など広報活動の開始を大学3年3月1日以降、面接など採用選考活動の開始を大学4年6月1日以降、正式な内定日を同10月1日以降と定めています。

8年春卒業予定者の採用活動では、原則として現行の日程を維持しますが、要件を満たした人材に限り、3月の広報活動開始日以降、採用選考活動を行えるようにします。

現行の選考開始日である6月を待たずに内々定を出すことも可能になります

日程の前倒しは、大学4年になる直前の春休みに実施する「**専門活用型インターンシップ**」に参加した学生を対象とします。

専門活用型インターンシップとは、企業が行うキャリア支援活動の類型として昨年4月に産学協議会が定義した「タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）」のうち、2週間以上の日程で実施するもの。

日程の半分は職場での就業体験が必要になります。

選考時期の前倒しを希望する企業は、インターンシップの実施に当たり、就業体験において学生に求める大学での学修成果水準、専門的能力と、新卒一括採用での採用予定人数——を自社ホームページなどで公表しなければなりません。

そのほか、プログラムの趣旨や、実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給・有給の別なども示す必要があります。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

2023年度卒新入社員意識

～東京商工会議所「2023年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023年卒の新入社員1,050人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」（51.5%）、「福利厚生」（41.6%）、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」（40.3%）が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」（43.2%）、「会社見学会」（29.0%）、「内定式・内々定式」（27.6%）が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」（42.0%）、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」（40.7%）、「仕事が自分に合っているか」（40.0%）が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人か

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです（カッコ内は回答数）。

- 芸能人・文化人：1位…水ト麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)
- スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)
- 歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)。

【東京商工会議所「2023年度新入社員意識調査集計結果」】
<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060>

張出し以外の方法へシフト制で取組み事例公表

厚生労働省はいわゆるシフト制の円滑な運用に向けた取組み事例を公表しました。

シフト制は、労働契約締結時点で確定的に労働日や労働時間を定めず、一定期間ごとに作成する勤務割やシフト表によって初めて具体的な労働日・時間を決定する形態。

労使ともに柔軟にシフトを組めるメリットがある一方、コロナ禍において、労働時間が激減するなどのトラブルが起きていました。

今般公表した取組み事例は、シフトの決定方法、**通知**

の仕方、急な欠員への備えの3点について、労働者の不満を踏まえた企業の対応を示しています。

具体的には、シフトの自動作成アプリの導入や、各従業員の出勤できる日・できない日をあらかじめ把握しておくなどの方法を挙げました。さらに一歩進んだ取組みとして、「シフトは○日前までに決める」などのルール設定や、SNS・メールでシフトを共有する際、後から書き換えられない形式にすることも推奨しました。

【シフト制】の円滑な運用のための取組事例[2023年3月版]
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870905.pdf>

集配運転者も対象に 改善基準の連続運転規制 厚生労働省Q&A

厚生労働省は、来年4月に適用される労働時間等改善基準告示に関するQ & Aを公表した。運転開始後4時間以内に合計30分以上中断し、原則休憩を与えることとするトラック運転者の連続運転規制について、**断続的に運転を中断し、荷積み・荷卸しを繰り返す小口集配業務従事者にも適用される**としている。

Q & Aでは、新告示が中断時に「原則として休憩」を与えるよう定めた背景として、とくに近・中距離の自動車運転者の運転中断時に休憩が確保されていなかった点を挙げた。そのうえで、告示上も特定の自動車運転者を適用除外とする規定は設けられていないとした。

中断時の休憩を労働基準法第34条の休憩に含めて与えるかどうかについては、各事業場で定めるべき事項であるとして、労使で話し合ったうえで、就業規則で定めるよう促している。

中断の基準である「1回おおむね連続10分以上、合計30分以上」について、1回の中断が5分の場合には「おおむね10分」を満たさないと指摘。一方、「9分、9分、12分で合計30分」を与えた場合などにおいては、10分未満の中断があるからといって直ちに違反になるものではないとした。

【改善基準告示（令和6年4月1日適用）に関するQ&A】
<https://www.mhlw.go.jp/content/001082040.pdf>

「残業」は転職先選びに影響する重要事項

～エン・ジャパン「社会人1万人の『残業』実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月8日、「社会人1万人の「残業」実態調査―『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,940名から回答を得ました（調査期間は令和5年2月22日～3月28日）。

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

◆残業時間が「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？減少傾向ですか？」の質問には、「変わらない」が50%と半

数を占めました。「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、「コンサルティング・土業」が最多で36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で32%でした。

◆残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で42%でした。

◆残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる

中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率が50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は39%（内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%）と、全体の4割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う1%、良くないと思う8%）という声も1割弱ありました。

【エン・ジャパン株式会社「社会人1万人の『残業』実態調査」】
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html>

デジタル人材について考える際に必要な“軸”

労働政策研究・研修機構（JILPT）から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、というのが現時点でいえるとのことです。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とユーザー企業では求める人材が違うということですが、

考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクへの取組みに影響をあたえることといった知見が得られている」と述べられています。自社のDX対応やリスク等のこれからの人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまでの様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」】
<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023/268.html>

新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

◆5類移行に伴う新型コロナに対する考え方は？

5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。

そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

○**発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える**

○**発症後10日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える**

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。

家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、

マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

◆医療提供体制について

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄（申請書4ページ目）の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>

【全国健康保険協会「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」】

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/

2023年版中小企業白書・小規模企業白書にみる中小企業の最新事情

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製

品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています。

【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

6月は「プライド月間」です～多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月は「プライド月間」と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者（LGBTQ）の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。

シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するな

ど、この期間に支援を表明する企業も年々増加しています。

多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

【厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukinbou/0000088194_00001.html

フリーランス保護新法が成立しました

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」が参院本会議で可決・成立しました。この法律では、特定受託事業者（フリーランス）へ、物品の製造、情報成果物の作成またはサービスの提供を委託する特定業務委託事業者に対し、「取引の適正化」と「就業環境の整備」を求めています。法案の概要は、以下のとおりです。

◆取引の適正化のために

- (1) 業務内容、報酬の額等を書面やメール等により明示する
- (2) 納品された日から60日以内に期日を設定して報酬を支払う（再委託の場合は、発注元の支払期日から30日以内）
- (3) 継続業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為、ならびに⑥・⑦の行為によって不当に利益を害する行為をしてはならない
 - ① 不当に納品を拒否すること
 - ② 不当に報酬を減額すること
 - ③ 不当に返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく物の購入・サービスの利用を強制すること
 - ⑥ 金銭、サービスその他の経済上の利益を提供させること

- ⑦ 不当に業務内容を変更させたり、やり直しさせたりすること。

◆就業環境の整備のために

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、正確かつ最新の内容を提供する
- (2) 育児・介護等と両立して委託された業務を行えるよう、申出に応じて配慮する
- (3) ハラスメント行為への相談対応等、体制整備等の措置を講じる
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として30日前までに予告する。

◆違反した場合等の対応

- (1) 公正取引委員会、中小企業庁長官または厚生労働大臣からの助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令
- (2) 命令違反および検査拒否等をするると50万円以下の罰金（法人両罰規定あり）

施行日は公布の日から1年6カ月以内とされています。フリーランスに委託している業務がある場合は、取引方法などに問題がないか、早めに確認するようにしましょう。

【内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）の概要」】

<https://www.cas.go.jp/jp/houan/230224/siryu1.pdf>

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？ 東京都産業労働局

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意

等）」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf>

労働保険（「労働保険」とは、労働者災害補償保険と雇用保険を総称した名称です）の年度更新について説明します。

○労働保険の年度更新とは

労働保険の年度更新とは、労働保険料（労災保険料と雇用保険料）の申告から納付までの一連の手続きのことをいい、これを毎年度行うことから「年度更新」と呼びます。

労働保険料の申告にかかる年度は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間のことで、この1年間を「保険年度」といいます。したがって、労働保険の年度更新は保険年度を単位として行うこととなり、具体的には次のように行います。

保険年度を単位として1年分の保険料を概算で申告し、納付します。この保険料を特に「概算保険料」といい、毎年原則として7月10日までに納付します。そして保険年度が終了したところで、従業員に支払った賃金の総額から労働保険料が確定しますので、あらかじめ概算保険料との差額（過不足）を精算します。

確定した労働保険料のことを「確定保険料」といいます。令和5年度の年度更新であれば、令和5年3月末日で保険年度（令和4年度）が終了し、労働者に支払われた賃金の総額が確定しますので、あらかじめ納付している令和4年度の概算保険料と令和4年度の確定保険料とで精算を行い、令和5年度（令和5年4月から令和6年3月まで）の概算保険料の申告・納付も同時に行います。

令和5年度の年度更新で行うこと

令和4年度の確定保険料に基づき、

概算保険料との過不足の精算

令和5年度の概算保険料の申告・納付

原則として、毎年6月1日から7月10日までに行う

※概算保険料の額が40万円（労災保険または雇用保険が一方のみ成立している事業にあっては20万円）以上の場合、3回に分けて納付することができます。

令和5年度の年度更新で行うこと

令和4年度の確定保険料に基づき、

概算保険料との過不足の精算

令和5年度の概算保険料の申告・納付

原則として、毎年6月1日から7月10日までに行う

※概算保険料の額が40万円（労災保険または雇用保険が一方のみ成立している事業にあっては20万円）以上の場合、3回に分けて納付することができます。

○労働保険料の計算

（1）労災保険料の計算

確定保険料の計算は、保険年度において、アルバイトやパートタイマー等を含むすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険率（労災保険率）を乗じて算定します。概算保険料の計算は、すべての労働者に支払われる賃金総額を予想して計算しますが、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

$$\text{労災保険料} = \text{すべての労働者に支払われる賃金総額} \times \text{労災保険率}$$

（2）雇用保険料の計算

確定保険料の計算は、保険年度において、雇用保険の被保険者である労働者に支払われる賃金の総額にその事業ごとに定められた保険率（雇用保険料率）を乗じて算定します。概算保険料の計算は、労災保険料と同様に、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

$$\text{雇用保険料} = \text{雇用保険の被保険者に支払われる賃金総額} \times \text{雇用保険率}$$

※賃金総額には「賞与」も含まれますので、忘れずに算入しましょう。

○申告書その他

令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と異なります。

算定基礎賃金集計表の様式も変更されており、前期（令和4年4月1日～9月30日）と後期（令和4年10月1日～令和5年3月31日）に分けて算出します。

変更された様式(基礎賃金集計表)の下段に新たに設けられた「令和4年度確定保険料算定内訳」欄を使用します。保険料算定基礎額と保険料額を前期・後期別に算出し、申告書の「確定保険料算定内訳」欄に転記することになります。

なお、申告書の「確定保険料算定内訳」欄は、労災保険分と雇用保険分と同額である場合も、労災保険分と雇用保険分欄に必ず記入が必要です。

人材開発支援助成金（事業展開等のリスキリング支援コース）

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

【訓練対象者】

申請事業主における被保険者

【対象となる訓練】

- (1) OFF-JTにより実施される訓練
- (2) 実施時間数が10時間以上であること
- (3) 次の①または②のいずれかに当てはまる訓練であること
 - ①事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
 - ②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

【支給対象事業主の主な要件】

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく職業訓練実施計画届を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- ・職業能力開発推進者を選任していること
- ・職業訓練等期間中も当該労働者に対して賃金を支払っていること
- ・事業展開等実施計画を作成する事業主であること

【対象となる主なOFF-JT】

- (1) 事業内訓練
 - ①自社で企画・主催・運営する訓練計画により、社外より招へいする部外講師により行われる訓練等
 - ②自社で企画・主催・運営する訓練計画により、自社従業員である部内講師により行われる訓練等
- (2) 事業外訓練
 - ・社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練等

【対象となる主な経費】

事業内訓練	・部外の講師への謝金・手当 ・施設・設備の借上費	・部外の講師の旅費 ・必要な教科書・教材の購入費
事業外訓練	・受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等	

【助成額・助成率】

経費助成	賃金助成（1人1時間あたり）
75%（中小企業以外：60%）	960円（中小企業以外：480円）

【支給限度額】

企業規模	10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上
中小企業	30万円	40万円	50万円
中小企業以外	20万円	25万円	30万円

②賃金助成限度額（1人1訓練あたり）

1,200時間、ただし、専門実践教育訓練は1,600時間

③支給に関する制限

- ・訓練等受講回数の制限：助成対象となる受講回数の上限は、1労働者につき1年度で3回
- ・1事業所の支給額の制限：1年度で1億円

* 制度の詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

【厚生労働省】人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html#1001

調査「利用できる育児のための短時間勤務制度の期間」

時短勤務設定 7割が6時間 仕事と育児の両立に関する調査

厚生労働省は令和4年度の仕事と育児の両立に関する調査研究事業の報告書をまとめました。

育児のための時短勤務制度を利用できる期間について、55.5%が「3歳まで（法定どおり）」としています。

法定を超える、「小学校就学前まで」は21.9%、「小学校1・2・3年修了まで」は9.9%、「小学校4・5・6年修了まで」は5.9%などで、「期間に制限なし」も1.8%ありました。

利用できる育児のための短時間勤務制度の期間

	合計	3歳になるまで (法定どおり)	小学校就学前まで	小学1又は2又は 3年生修了まで	小学4又は5又は 6年生修了まで	中学生修了まで	高校生修了まで	期間に制限はない	その他(規定がない、 わからない等)
全体	2901	55.5	21.9	9.9	5.9	0.1	0.0	1.8	4.2
従業員規模別	51~100人	1480	63.4	21.8	4.2	2.8	0.0	0.0	5.6
	101~300人	987	52.7	22.7	11.9	5.4	0.4	0.0	4.0
	301~500人	197	40.8	21.3	18.9	15.4	0.0	0.0	0.0
	501~1,000人	123	44.0	20.7	18.0	15.3	0.0	0.0	0.7
	1,001人以上	114	15.8	17.5	42.1	22.8	0.0	0.0	0.9

時短勤務の1日の設定時間は68.0%が「6時間」と回答しました。そのほか「6時間超～7時間以内」が22.1%、「5時間超～6時間未満」が10.3%などとなっています。

6月の手続 [提出先・納付先]

【1日から】

○労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

【12日まで】

○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]

○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]

【30日まで】

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○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]

従業員に賞与を支給したときの手続き

○賞与についても健康保険・厚生年金保険の毎月の保険料と同率の保険料を納付することになっています。

事業主が被保険者および70歳以上被用者へ賞与を支給した場合には、支給日より5日以内に「被保険者賞与支払届」により支給額等を届出します。

<対象となる賞与>

○賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものをいいます。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

(日本年金機構ホームページより)