

## ■最新・行政の動き

健康保険証の廃止について

## ■ニュース

- 令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます
  - 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」が公表されました
- ほか

## ■実務チェックポイント

『介護「短時間勤務等の措置」とは』

## ■広報

物流の「2024年問題」とは

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 健康保険証の廃止について

健康保険証の廃止を定めるマイナンバー法等の一部改正法について、施行期日を令和6年12月2日とする施行期日政令が閣議決定・公布。

**現行の健康保険証の発行については、令和6年12月2日より終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行。**

健康保険証の廃止に際しては、マイナ保険証を保有しない方に、申請によらず資格確認書を発行することとしている。

今後、必要なシステム改修等を実施し、以下のA～Cの方々などについて、申請によらず資格確認書を交付する。

- A マイナンバーカードを取得していない方、健康保険証の利用登録をしていない方
- B マイナンバーカードの健康保険証利用登録を解除した方
- C 電子証明書の更新を失念した方・マイナンバーカードを返納した方

出典：厚生労働省「マイナ保険証の利用促進等について[令和6年1月19日]」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001193993.pdf>

## 令和5年度厚生労働省テレワークセミナー【2月集中企画】

子育て

ゲスト



7(水)日

(株)ソニックガーデン  
代表取締役社長 倉貫義人氏

介護

ゲスト



14(水)日

ダイバーシティ&ワークライフバランスコンサルタント  
渥美 由喜氏

治療

ゲスト



21(水)日

北海道テレビ携  
阿久津 友紀氏

## 令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます

## ～職業安定法施行規則が改正されました～

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となります。

- 1 従事すべき業務の変更の範囲
- 2 就業の場所の変更の範囲
- 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)

## ◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人者の申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

## ◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものとして「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。

「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)も明示しなければなりません。

## ◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するタイミングがありますが、厚生労働省のQ & Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

## ◆スペースに書ききれない場合はどうする？

求人広告などの限られたスペース内に書き入れない場合は、「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき、一部を別途のタイミングで明示することも可能です。

この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

【厚生労働省「令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

## 障害者雇用状況と法定雇用率の引上げ～厚生労働省集計結果より

## ◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

令和5年12月22日、厚生労働省は令和5年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。

障害者雇用促進法では、常時雇用する従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者を雇うことが義務付けられています。

現在の法定雇用率は民間企業においては2.3%です(令和6年1月時点)。

同調査によれば、雇用障害者数は64万2,178.0人(対前年差2万8,220.0人増、対前年比4.6%増)、実雇用率2.33%(対前年比0.08ポイント上昇)で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。また、法定雇用率達成企業の割合は50.1%(対前年比1.8ポイント上昇)となっています。

## ◆精神障害者の雇用数が増加

雇用されている障害者の数については、身体障害者は360,157.5人(対前年比0.7%増)、知的障害者は151,722.5人(同3.6%増)、精神障害者は130,298.0人(同18.7%増)となっています。特に精神障害者の伸び率が目立つ結果となっています。

## ◆法定雇用率の引上げ

今後、法定雇用率は、**令和6年度からは2.5%、令和8年度からは2.7%となり、段階的に引き上げられます。**

同調査によれば、障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は31,643社で、未達成企業に占める割合は58.6%となっているそうです。

障害者雇用は未知の取組みであるという企業はまだ少なくありません。

多くの企業で雇用が義務付けられるようになる中、企業としても、障害者雇用に関する各種相談・支援機関の利用や障害者雇用に関する助成金等の活用なども検討しながら、障害者雇用への取組みを進めていきたいところです。



【厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>



## 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」が公表されました

厚生労働省の労働政策審議会は令和5年12月26日、厚生労働大臣に建議した報告書「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表しました。

厚生労働省ではこの建議の内容を踏まえて、次期通常国会に育児・介護休業法改正案の提出を目指しています。

報告書では、仕事と育児・介護の両立支援対策の見直しについて、法的整備も含めた所要の措置として、以下の6つにおいて具体策や対応の方向を提示しています。

### ◆子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

子が3歳になるまでのテレワーク利用を事業主の努力義務としたほか、3歳以降小学校就学前までは、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与など柔軟な働き方を実現するための選択肢を2つ以上導入することも義務付け、労働者がその中から1つを選んで使えるようにしています。また、3歳になるまでと同様、3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者に所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとしています。

### ◆仕事と育児の両立支援制度の活用促進

現在の常時雇用する労働者1,000人超の事業主に義務付けている男性の育児休業取得率の公表については、300人超の事業主に拡大。男性の育児休業の更なる取得を促進します。

### ◆次世代育成支援に向けた職場環境の整備

2014年に10年間延長された「次世代育成支援対策推進法」を、2035年3月末まで再延長し、「くるみん」などの認定基準を見直します。

### ◆介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

介護離職防止のため、事業主に介護休業などの支援制度に関する情報提供を義務付けます。支援制度の利用円滑化に向けた研修、相談体制の整備、利用事例の収集・提供、方針の周知などいずれかの雇用環境の整備についても義務付けることを求めています。

### ◆個別のニーズに配慮した両立支援

事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付けます。

### ◆仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

労働者が両立支援制度の利用申出や利用をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことや、プライバシーへの配慮をすることなどを、指針で示すことを求めています。

【厚生労働省「労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表します】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00011.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00011.html)

## 労災保険料算出に用いる労災保険率の改定等を行います

### ～改正省令を令和6年4月1日に施行予定～

厚生労働大臣は令和5年12月22日に、労働政策審議会に対して「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。事業主が支払う労災保険料算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容とするものです。

12月26日、同審議会からいずれも妥当であるとの答申があったことから、同省は令和6年4月1日の施行に向け、速やかに省令の改正作業を進めるとしています。

### ◆労災保険率とは？

労災保険率とは、労災保険料の計算に用いられる料率のことです。労災保険率は業種によって異なり（全部で54の事業）、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定されています。

建設事業などの危険な業種ほど高く、労災事故が起りにくい業種ほど低く設定されています。

### ◆労災保険率を業種平均で0.1/1000引下げへ

労災保険率の業種平均は現在4.5/1000ですが、業種平均で0.1/1000引き下げられる予定です（4.4/1000へ）。

- ・引下げ→「林業、定置網漁業又は海面魚類養殖業」「採石業」「めつき業」「金属材料品製造業」などの17業種
- ・引上げ→「パルプ又は紙製造業」「電気機械器具製造業」「ビルメンテナンス業」の3業種
- ・変化なし→34業種

【厚生労働省「労災保険料算出に用いる労災保険率の改定等を行います】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37107.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html)

## 政府の少子化対策をまとめた「こども未来戦略」が決定されました

政府は令和5年12月22日、少子化対策をまとめた「こども未来戦略」を閣議決定しました。今後3年間の集中的な取組みである「加速化プラン」には、「共働き・共育ての推進」が盛り込まれています。具体的な内容は次の通りです。

### ◆育児休業の取得促進

- ・2週間以上の男性育休の取得率を2030年に85%へと引上げ。
- ・次世代育成支援対策推進法を改正、一般事業主行動計画に数値目標の設定、PDCAサイクルの確立を定め、育休取得から円滑な職場復帰までの支援、勤務時間や勤務地への配慮等を盛り込ませる。
- ・育児・介護休業法における育休取得率の開示義務について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める。
- ・産後8週間以内に両親が14日以上育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に。
- ・代替要員確保等の体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化。
- ・「くるみん認定」の取得など、育児休業の取得状況等に応じた実施インセンティブの強化。



### ◆育児期の柔軟な働き方の推進

- ・フレックスタイム制の義務化、テレワークの努力義務化…こどもが3歳まで。
- ・「親子のための選べる働き方制度（仮称）」を創設…こどもが3歳以降小学校就学前まで、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、休暇から、事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度。
- ・「育児時短就業給付（仮称）」を創設…こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合、賃金の10%を支給。体制整備を行う中小企業に助成措置を実施。
- ・所定外労働の制限…こどもが小学校就学前までに引上げ。
- ・子の看護休暇…こどもが小学校3年生修了時までに引上げ。休暇取得事由の見直し。

### ◆多様な働き方と子育ての両立支援

- ・週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者も失業給付や育児休業給付等の受給対象者へ
- ・国民年金の第1号被保険者を対象に育児期間に係る保険料免除措置を創設。

【こども家庭庁「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222\\_resources\\_kodomo-mirai\\_02.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf)

## 70歳までの就業機会を確保する企業は約3割 厚生労働省

～「令和5年高齢者雇用状況等報告」より～

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの高齢者雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けているほか、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるように努めることを企業に義務付けています。

### ◆65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

- ・65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9% [変動なし]
- ・高齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が69.2% [1.4ポイント減]、「定年の引上げ」により実施している企業は26.9% [1.4ポイント増]

### ◆70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

- ・70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7% [1.8ポイント増]
  - ・中小企業では30.3% [1.8ポイント増加]、大企業では22.8% [2.4ポイント増]
- 厚生労働省は「人手不足が深刻な中小企業のほうが比較的、制度の導入に積極的な傾向が見てとれる。法律の施行以降、就業機会を確保する企業は増加していて、引き続き制度の導入や環境整備を働きかけていきたい」としています。

### ◆企業における定年制の状況

- ・65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は30.8% [1.4ポイント増]

### ◆66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- ・66歳以上まで働ける制度のある企業は43.3% [2.6ポイント増]
- ・70歳以上まで働ける制度のある企業は41.6% [2.5ポイント増]

【厚生労働省「令和5年「高齢者雇用状況等報告」(6月1日現在の)集計結果】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36506.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html)



## 再度雇用は通算せず「年収の壁」Q&Aを改正 厚生労働省

厚生労働省は「年収の壁・支援強化パッケージ」にかかるQ & Aを改正した。

社会保険適用促進手当について、労働者が退職し、一定期間経過後に同一事業所で再度雇用された場合、それぞれの被保険者期間が2年経過するまでの間、同手当を標準報酬月額算定の考慮しないとしている。

ただし、同日得喪で被保険者期間が継続しているケースについては、同手当の支払い期間を通算するとした。

同手当は短時間労働者の社会保険適用を促進するため、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するもの。適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料額を上限に、標準報酬月額算定において考慮しないとしている。

改正後のQ & Aはそのほか、同手当は傷病手当金や出産手当金との調整対象となる報酬や、在職老齢年金の支給停止額の算定からも除外するとした。

いずれも標準報酬月額算定に考慮しないことが理由としている。事業主証明による被扶養者認定では、令和5年10月20日以降の被扶養者認定から適用するとした。同日以前の認定には、遡及適用しない。

出典：2024.01.19【労働新聞 ニュース】

【日本年金機構「事業主の証明による被扶養者認定Q & A」更新日：2023年12月27日】

[https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2023/202312/1227\\_files/fuyo.pdf](https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2023/202312/1227_files/fuyo.pdf)

## 令和6年度 介護保険料率は1.6%の予定 協会けんぽ

全国健康保険協会は、令和6年度の政府予算案を踏まえた来年度の収支見込みを公表した。

それによると、6年度の介護保険料率は今年度から0.22ポイント減少し、1.60%になる予定としている。

減少の要因について協会けんぽは、4年度納付分に、多額の精算（戻り分）が生じたためと分析した。戻り分は1837億円に上る。

医療分の収支見込みでは、収入が11兆4127億円、支出が11兆1044億円で3083億円の黒字になるとした。

支出のうち、前期高齢者納付金は5年度の1兆5321

億円から2422億円減少し、1兆2899億円となった。

減少の理由は被用者保険の保険者ごとの納付額の算定方法の変更にある。法改正により6年度から、報酬水準を加味する総報酬割が3分の1導入されることとなっている。

収支を単年度で均衡させた場合の均衡保険料率は9.70%だった。

出典：2024.01.22【労働新聞 ニュース】

【全国健康保険協会「協会けんぽの収支見込（介護分）」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/other/shuushimikomi/5kaigohokenryou2.pdf>

## 健康保険も資料に 労働基準法の平均賃金算定で

厚生労働省は賃金台帳などがなく、支払い賃金額が不明なケースについて、厚生年金保険だけでなく、健康保険の標準報酬月額も平均賃金の算定資料として認める通達を出した。

労働者が厚生年金または健康保険の標準報酬月額を、賃金額を証明する資料として提出している場合には、それらに記載された金額を基礎に平均賃金を計算して良いとしている。

通達は令和5年7月28日の行政不服審査会の答申を受けたもの。

厚生労働省はこれまで、業務上疾病などにおいて、離職から時間が経ち、賃金台帳が存在せず支払い賃金額が確認できない事案について、健康保険でなく、厚生年金保険の標準報酬月額を用いて平均賃金を算出してきた。同答申は厚生年金より健康保険の標準報酬月額が高い場合

は、健康保険の標準報酬月額で平均賃金を算定すべきとして、厚生労働省に通達や事務連絡の見直しを求めている。

厚生年金と健康保険では、標準報酬月額の最高等級が異なる。

現行法では、厚生年金が全32等級、上限が65万円であるのに対し、健康保険は全50等級、上限が139万円となっている。

同答申のケースでは、厚生年金の標準報酬月額が当時の最高等級である59万円だったのに対し、健康保険は98万円と、40万円近い差が生じていた。

出典：2024.01.26【労働新聞 ニュース】

【総務省「平均賃金決定処分に関する件」令和5年7月28日】

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000894410.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000894410.pdf)

# 実務チェックポイント『介護「短時間勤務等の措置」とは』

## 1) 短時間勤務等の措置とは

労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための、所定労働時間の短縮等の措置のことです。

※要介護状態の定義は、介護休業と同じです。

介護保険制度の介護サービスや育児・介護休業法の両立支援制度を組み合わせ活用し、仕事と介護を両立しましょう。

## 2) 対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・入社1年未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

## 3) 対象となる家族

対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

## 4) 短時間勤務の制度

次のうち、いずれか1つ以上の制度を設ける必要があります。



## ■短時間勤務の制度

- ・1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週又は月の所定労働日数を短縮する制度  
(隔日勤務や、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます)
- ・労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

## ■フレックスタイムの制度

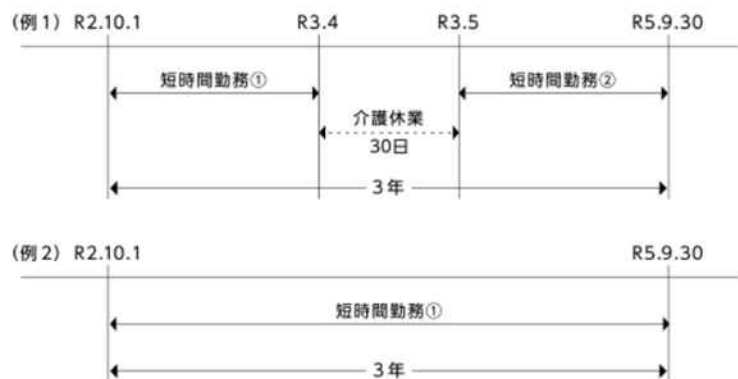
■始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

■労働者が利用する介護サービスの費用の助成  
その他これに準ずる制度

## 5) 利用期間/回数

対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上。

取得例



【厚生労働省「介護休業制度特設サイト/短時間勤務等の措置とは」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/index.html)

## 1.介護離職ゼロポータルサイト（厚生労働省ホームページ）

介護保険制度や介護休業制度をご存知ですか？

このポータルサイトから、介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセスできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html>

## 2.介護休業制度特設サイト（厚生労働省ホームページ）

多くの労働者に介護休業等の制度について理解していただくために厚生労働省にて介護休業制度特設サイトを開設しました。以下のURLよりアクセスできます。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)

## 3.介護に関する相談など（介護サービス情報公表システム）

高齢者の日常生活に関する困りごとや介護に関する相談など。介護サービス情報公表システムでは、地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

## 4.介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど (お問合せ先：市区町村の介護保険担当課)

<https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/>



## 物流の「2024年問題」とは

自動車の運転業務の時間外労働について、2024年4月より、年960時間の上限規制が適用されること等により、何も対策を講じなければ、2024年度には14%、2030年度には34%の輸送力が不足する可能性があるなどから、「2024年問題」と言われている。

将来の物流を支えるため、物流事業者、荷主企業や政府の取組が進められていますが、私たち、消費者にもできることがあります。物流の「2024年問題」を自分事として考え、私たちの意識や行動を変えることで、トラックドライバーをはじめ、物流に大きな負荷がかかる状況を改善していくことができるのです。

例えば、インターネットを利用して買い物をし、荷物を自宅等まで届けてもらうことがあります。今は、インターネットで申し込めば、当たり前のように翌日には宅配事業者の方が荷物を届けてくださり、とても便利です。

でも、これが当たり前ではなくなるかもしれないのです。物流の負担を軽減するために、私たちにどのようなことができるでしょうか。まずは、以下のようなことを考えてみてください。

### 1. その商品、明日どうしても必要なものでしょうか。

荷物を急いで運んでもらうために、ドライバーに無理な運行を強いている可能性があります。急いで受け取る必要のない荷物については、ゆとりを持った配送日時を指定しましょう。

### 2. 配達日時に、確実に荷物を受け取りましょう。

宅配便の再配達率は、十数パーセントにも上ります。再配達のためには、再びあなたの自宅を訪問しなくてはなりません。配達日時に不在にすることを避けたり、置き配やコンビニでの受け取り、宅配ロッカー等を活用したりするなどして、再配達をお願いすることをなくしましょう。

### 3. 持続可能な物流の実現のため、物流業者、宅配業者の方々の私たちの生活の中での重要性を理解しましょう。

荷物が私たちの手元に届くまでには、自宅まで配達していただく方々のほか、例えば、配送センターでの仕分け(ピッキング)や梱包作業、トラックへの積み込みなど、多くの方の人手がかかっています。そうした方々の働きのおかげで、物流が維持されているのです。

## 「送料無料」表示について

消費者庁では、「送料無料」表示の見直しに取り組んでいます。「送料無料」は、通常、消費者が、送料という費目を別途支払うことなく、商品を購入できることを表していると考えられます。「送料無料」は、消費者にとっては、とても魅力的だと思います。では、なぜ、その見直しが必要なのでしょう。



### 「送料無料」表示をみると次のような認識を抱く消費者もいるのではないのでしょうか。

- 「送料無料」表示をみると、送料を誰かが負担していることは理解しているが、どのくらいのコストを誰が負担しているのかまでは、(消費者は)考える必要がない。
- 商品価格に送料が含まれている場合と、送料別の場合で、消費者の選択が異なる場合がある(例えば、商品価格3,000円+「送料無料」と、商品価格2,500円+送料500円だと、何となく商品価格3,000円+「送料無料」の方が商品価値が高くて得だと思ってしまうなど。)
- 安価な商品であってもまとめ買いすることなく単品で購入し、何回配達してもらっても気にならない(例えば、100円のボールペンを必要な時に1本ずつ購入するなど。)
- 配達日時に不在にして再配達をしてもらっても、ドライバーさんには悪いと思うが、「送料無料」だからそこまで気にしない。

こうした私たち消費者の認識は、一面では正しいのかもしれませんが、これまで何とかやってこられたかもしれません。しかしながら、持続可能な物流の実現のためには、私たちの意識や行動を変えていくことが必要になっていくのではないかと考えています。

※誌面の都合で一部のみ掲載しています。全文は消費者庁ホームページでご確認下さい。



# 【助成金】 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期、平成5年(1993年)～平成16年(2004年)ころに就職活動を行っていた方々を就職氷河期世代といいます。いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により十分なキャリア形成ができていなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な人の、安定雇用を支援するための助成金です。これらの人を、ハローワークや民間の職業紹介事業者など(以下「ハローワークなど」)の紹介により正規雇用労働者として雇い入れた事業主に対して支給します。

## ◆【対象となる労働者】

雇入れの日において1から5のいずれにも当てはまる方を、「ハローワークなど」の紹介で正規雇用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

- 1 1968年(昭和43年)4月2日から1988年(昭和63年)4月1日の間に生まれた方
- 2 雇入れ日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間が、通算して1年以下である方
- 3 雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない方
- 4 ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業についていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労の支援を受けている方
- 5 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

## ◆【対象となる事業主の要件】

- 1 雇用保険の適用事業主である
- 2 対象労働者を、ハローワークなどの紹介によって、正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者(週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者を除く)として雇用することが確実と認められる。
- 3 対象労働者の雇入れ日の前後6月間(以下「基準期間」という)に、事業主の都合による従業員の解雇(勧奨退職を含む)をしていないこと
- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年以内に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇等をしていないこと
- 5 基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと(特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く)
- 6 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など)

【厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html)

【助成額】	支給対象期間	支給額第1期	支給額第2期	支給総額
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

## 【支給申請】

雇入れに係る日(原則は雇入れ日直後の賃金締切日の翌日)から起算した1年間で6カ月ごとに区分し、各期が経過するごとに申請します。



## 2月の手続【提出先・納付先】

### 【13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]

### 【29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]