

■最新・行政の動き

過労死等発生企業 再発防止対策を強化 全社的な対応へ指導 厚生労働省・過労死防止大綱素案

■ニュース

- 育児休業「期間延長手続きを厳格化」ハローワークにおいて延長の適否を判断
- 4月からの求人票記載に関するポイントほか

■実務チェックポイント

- 『高年齢雇用継続給付の縮小』

■調査[東京労働局・初任給調査]

- 大卒者で21.7万円 高卒は前年比4.1%増加 東京労働局・初任給調査

■実務に役立つQ & A

- [傷病手当金・待期期間] 早退した日の扱いは 待期必要な傷病手当金

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省『過労死防止大綱素案』を作成

厚生労働省は、今年7月の閣議決定をめざしている新たな過労死等防止対策大綱の素案を作成しました。

素案では、国が取り組む重点対策として、時間外労働の上限規制の遵守徹底や、脳・心臓疾患または精神障害に関する労災保険支給決定が行われた企業における再発防止対策の強化、勤務間インターバル制度の周知などを掲げました。

上限規制については、4月から建設事業や自動車運転業務などでも適用が開始されたことから、労働基準監督署で遵守徹底を図ります。

建設業では短い工期設定、自動車運転者では長時間の荷待ちなどが課題になっているため、施主や荷主などの取引関係者に対しても、長時間労働改善に向けた協力を呼び掛けていきます。

一方、過労死等の再発防止対策の取組みとしては、これまで行ってきた発生事業場に対する監督指導・個別指導に加えて、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施します。企業本社への指導は、事業場を通じて実施します。

さらに、一定期間内に複数事案を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組みを企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施するとしました。

【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

育児休業「期間延長手続きを厳格化」ハローワークにおいて延長の適否を判断

厚生労働省は、子供を保育所に入所させる意思がないにもかかわらず、労働者が育児休業給付の受給期間を延長する目的で自治体へ入所を申し込む行為を防止するため、雇用保険法施行規則を改正し、期間延長手続きを厳格化します。

施行は令和7年4月1日。入所申込みなどに関する労働者本人の申告内容をハローワークが確認し、延長の適否を判断します。

(現行の確認書類)

- 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

(追加する確認書類)

- 本人が記載する申告書
- 市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し



引き続き現行の要件を確認

追加要件である市区町村への申込み内容を確認

現行の要件

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと
 - 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていること
 - 入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること
 - 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
 - 理由なく内定辞退を行っていないこと

追加要件

- 市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めるものであること
 - 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地（※）の施設のみとなっていないこと
 - ※ 遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的な理由があるものとして取り扱う。
 - 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと
 - ※ 「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現等に向けた運用上の工夫等について」（平成31年2月7日付厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡）にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

本人が記載する申告書には、以下の内容を盛り込む予定

3 保育所の利用申込みについて、以下①～⑥について選択又は記載してください。

① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みを行いましたか。

ア はい	② 利用（入所）申込みを行った日：	年	月	日
	③ 利用（入所）開始希望日：	年	月	日
	④ 利用（入所）保留の有効期限：	年	月	日
	⑤ 利用（入所）内定を辞退しましたか。	ア いいえ	イ はい	
	⑥ 利用（入所）申込みを行った保育所等の中で、自宅または勤務先から最も近隣の施設名と通所時間（片道）	施設名：		
通所方法：				
通所時間（片道）：		分		

⑥-2 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次から選んでください。

ア 申し込んだ保育所等が通勤経路の途中にあるため	a 30分未満で通える保育所等が存在しないため
イ 他に利用できる保育所等がないため	b 30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため
ウ その他の理由	c 子に特別の配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等では対応できないため

イ いいえ → 「いいえ」・「その他」を選択した場合は、理由を理由欄に記入してください。

（理由欄）

利用（入所）開始希望日が1歳の誕生日（1歳6か月の誕生日迄）後の場合、理由を理由欄に記入してください。

4月からの求人票記載に関するポイント

◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。



◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択してマルで囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択してマルで囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

【厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」のポイント

先月のNSR通信でもご紹介した厚生労働省の「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」に沿って、求職者等が求める情報と、企業が情報提供にあたって注意すべき点を見ていきましょう。

◆求職者等が開示・提供を求める主な情報

(1) 企業等・業務に関する情報

- ・企業等の安定性 ・事業、業務内容
- ・入社後のキャリアパス 等

(2) 職場環境に関する情報

- ・在宅勤務、テレワークの可否
- ・育児休業や短時間勤務等に関する制度
- ・職場の雰囲気や社風 ・社員の定着率 等

(3) 労働条件・勤務条件

- ・賃金（昇給等も含む）
- ・所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間
- ・有給休暇取得率 ・副業、兼業の可否
- ・転勤の有無 等

(4) その他

【転職者の場合】

- ・経験者採用割合 ・経験者採用の離職率
- ・研修制度 ・オンボーディング制度 等

【非正規雇用労働者の場合】

- ・就職後のキャリア形成
- ・正社員転換制度の有無および正社員転換実績等

◆情報提供にあたってのポイント

- ・情報量が多くなりすぎないように注意する
- ・数値情報を提供する場合は、数値の定義を補足する
- ・更新時期や制度の利用実態などもあわせて正確な情報を提供する
- ・実績が低調であっても、改善に向けた取り組みや今後の方針とあわせて情報提供する

◆「しよくばらぼ」の活用

中小企業においては、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト「しよくばらぼ」の活用を推進しています。幅広い情報提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。採用のミスマッチを防いで、労働者の離職率低下やエンゲージメントの向上に役立てましょう。

【厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00013.html

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について通達が出ました

◆割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金は1時間当たりの賃金を基礎として、それに割増率を乗じることにより算定されますが、基礎となる賃金に算入しない賃金として、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金が法律に定められています。

いわゆる在宅勤務手当については、一般的に、在宅勤務手当が労働基準法上の賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されます。

◆在宅勤務手当を割増賃金の基礎に算入しない場合

ただし、在宅勤務手当が事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、当該在宅勤務手当は賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しません。

今回の通達によれば、在宅勤務手当が実費弁償として扱われるためには、当該在宅勤務手当は、労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、当該金額を精算するものであることが外形上明らかである必要があります。

◆実費弁償の計算方法

在宅勤務手当が実費弁償とされるために必要な計算方法としては、以下の3つの方法が示されています。

- (1) 別添の国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法
- (2) (1)の一部を簡略化した計算方法
- (3) 実費の一部を補足するものとして支給する額の単価をあらかじめ定める方法

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外することは労働条件の不利益変更に当たりますので、法律にのっとり労使でよく話し合うようにしましょう。

【厚生労働省「割増賃金の算定におけるいわゆる在宅勤務手当の取扱いについて(令和6年4月5日基発0405第6号)」】

【本文】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0010.pdf>

【別添】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0011.pdf>

食事の現物給与の価格が変更されました

◆現物給与とは？

給与は金銭で支給されるのが一般的ですが、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給することがあります。この場合、現物給与といえます。

現物給与で支給するものがある場合は、その現物を通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の設定を行います。健康保険、船員保険、厚生年金保険および労働保険において現物給与の価額は厚生労働大臣が定めることとされています（「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」として告示）。

◆現物給与価額の改正内容

上記告示の内容が一部改正され、令和6年4月1日より、40都道府県において、食事の現物給与価額が変更になりました。前年よりも食事の額がアップしていますが、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の改正であるとしています。

（一例）北海道

- ・1人1月当たりの食事の額：23,100円（令和5年は22,500円）
- ・1人1日当たりの食事の額：770円（令和5年は750円）

- ・1人1日当たりの朝食のみの額：190円（令和5年も同じ）
- ・1人1日当たりの昼食のみの額：270円（令和5年は260円）
- ・1人1日当たりの夕食のみの額：310円（令和5年は300円）

なお、「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。

◆留意点

現物給与価額の改正は、固定的賃金の変動（昇給・降給や住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加や支給額の変更の場合）に該当します。よって、「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますので注意が必要です。

また、今回改正された価額は、4月1日から適用されます。4月の給与の締日が月の途中である場合も、現物給与（食事、住宅等）については、給与の締日は考慮せず、4月分（1カ月分）の報酬として計算します。

その他、詳細は以下をご覧ください。

【日本年金機構「令和6年4月1日より現物給与価額(食事)が改正されます」】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2024.pdf>

健康に配慮した飲酒に関するガイドラインが公表されました

◆飲酒に関するガイドラインとは

飲酒による身体等への影響には個人差があります。そのため、飲酒の際にはそれぞれの状況に応じた適切な飲酒量・飲酒行動を本人が判断し、不適切な飲酒によるリスクを抑えていかなければなりません。

そこで厚生労働省は、国内初となる「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を作成しました。基礎疾患等がない20歳以上の成人を中心に、飲酒による身体等への影響について、年齢・性別・体質等による違いや、飲酒による疾病・行動に関するリスクなどをわかりやすく伝えるものです。そのうえで、考慮すべき飲酒量（純アルコール量）や配慮のある飲酒の仕方、飲酒の際に留意してほしい事項（避けるべき飲酒等）を示すことで、飲酒や飲酒後の行動の判断等に資することを旨としています。

◆「純アルコール量」に着目

ガイドラインでは、適切な飲酒量を測る目安として「純アルコール量」に着目しています。「摂取量（ml）×アルコール濃度（度数/100）×0.8（アルコールの比重）」で表すことができ、食品のエネルギー（kcal）のようにその量を数値化できます。

例えば、ビール500ml（度数5%）の場合の純アルコール量は、「500(ml) × 0.05 × 0.8 = 20(g)」です。そのうえで、疾病別の発症リスクと飲酒量（純アルコール量）を示し、適切な飲酒量の参考とするよう呼び掛けています。

飲酒習慣のある方もない方も、自身や身近な人々の健康を守るために意識していきたいですね。

【厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001211974.pdf>

「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）」が示されました

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）」が示されました。

◆過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- ① 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- ② 繰り返し過労死等を発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明および再発防止の指導を強化
- ③ 勤務間インターバル制度の企業における取組みを波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- ④ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組みを促進

◆労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- ① 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け
- ② フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に

焦点を当てた調査を実施

- ③ 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施
- ④ 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- ⑤ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

◆実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- ① 労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組みを明記
- ② 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定
- ③ 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進

長時間労働是正の一環として対策を進めましょう。

【厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）」について】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001228535.pdf>

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」(経済産業省)が公表

◆背景と概要

わが国においては、超高齢化が進行し、社会・経済の主たる担い手である生産年齢人口が減少しています。そうしたなか、仕事に就きながら家族の介護にも従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」の問題が顕在化・深刻化しています。こうしたビジネスケアラーは2030年時点で約318万人となると予想されています。

従業員の仕事と介護の両立が困難になると、生産性の低下や介護離職につながります。こうした状況は、個々の企業にも打撃を与え、例えば中小企業においては1社あたり年間700万円以上の損失につながると試算されています。

以上の状況をうけ、経済産業省は「全ての企業の協力が必要」とし、3月26日、企業経営層を対象として、仕事と介護の両立支援の意義や進め方などをまとめたガイドラインを公表しました。

◆主なポイント

このガイドラインでは、各企業が法律により義務付けられた措置を講ずることを前提として、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」、「企業独自の取組の充実」、そして「外部との対話・接続を通じた両立支援の促進」を、「企業における介護両立支援の全体像」としてまとめています。

なかでも、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」としては、①「経営層のコミットメント」（経営者によるメッセージ発信や推進体制の整備など）、②「実態の把握と対応」（社内の状況把握や指標設定など）、そして③「情報発信」（従業員に向けた「プッシュ型」での情報提供や相談先の明示など）を挙げています。詳しくは下記ホームページをご覧ください。

【経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表します】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240326003/20240326003.html>

治療と仕事の両立支援の導入効果は？

治療と仕事の両立支援は、働き方改革や人材難への対応として注目されています。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、次のようなことが明らかになりました。

◆柔軟な働き方を支援するための制度の有無（複数回答）

柔軟な働き方支援制度についての導入状況は、次のようになっています。こうした制度を導入している企業では、制度を私傷病の治療や療養の目的として利用できる割合が高くなっています。

- ・「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」 61.9%
- ・「退職者の再雇用制度」 42.3%
- ・「時差出勤制度」 40.4%
- ・「所定内労働時間を短縮する制度」 38.7%
- ・「在宅勤務（テレワーク）制度」 24.6%
- ・「フレックスタイム制度」 17.0% など

制度に関する自社の規程や運用ルールが適切なものとなっているか、確認しておきたいですね。

◆制度導入の効果

制度を導入した結果、平均でも6割近くの企業で、次のような効果があったと回答しています。

- 制度利用に対して職場で協力する雰囲気ができた
- 職場に多様性を受容する意識が浸透した

- 社員全体の企業に対する信頼感が上昇した
- 疾患を理由とする離職率が低下した
- 日常的に事業継続体制が構築された

職場の雰囲気良くなることは社員のエンゲージメントを高めるのに効果的でしょう。また、業務の見直しにもつながり、アクシデントや状況変化への対応力を高めることにも役立ちそうです。

◆GLTDの保険金負担状況

団体保険の一種で、病気やケガにより長期間に渡って就業が不能になったときの所得を補償する制度であるGLTD（団体長期障害所得補償保険）に加入している企業では、その保険料を全額会社負担している割合が61.3%となっています。

なお、傷病手当付加金がない企業では80.2%が、傷病手当付加金がある企業では38.6%が会社全額負担となっています。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/240.html>



実務チェックポイント『高年齢雇用継続給付の縮小』

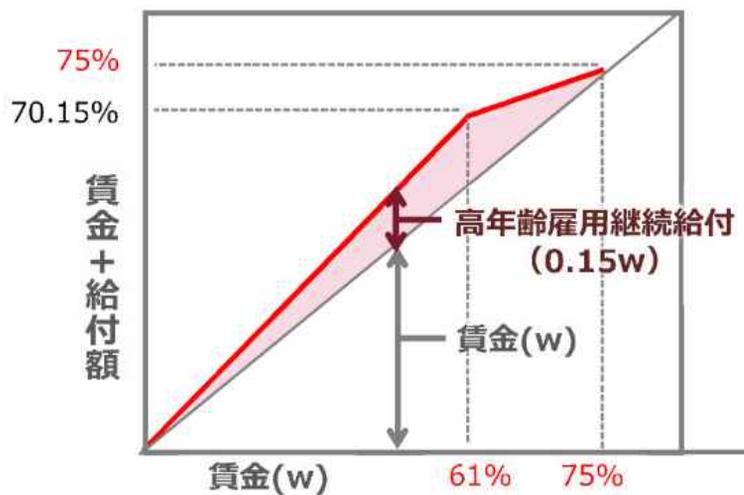
1) 高年齢雇用継続給付について、段階的に縮小されます。

・縮小・廃止のスケジュール

- ①令和6(2024)年度までは現状の給付率15%が維持されます。
- ②令和7(2025)年4月から、新たに60歳に到達する人から給付率が10%に縮小されます。
- ③令和7年度以降、給付金は段階的に縮小、まだ具体的な廃止時期は決定されていません。

2) <現在の高年齢雇用継続基本給付金受給のための3要件>

- ① 雇用保険の被保険者であった期間が5年以上あること
- ② 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること
- ③ 原則として60歳以後に支払われる各月の給与月額が、「60歳到達時の賃金月額」と比べて75%未満に低下した状態で働き続けていること



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

給付額

60歳以後の各月の賃金の15% (令和7年度以降は10%)

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15% (令和7年度以降は70.4%) を超え75%未満の場合は逡減した率【上図参照】

※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額

・数年の間に準備を

現在60歳定年年齢により再雇用され、上記3要件を満たした場合、高年齢雇用継続基本給付金を受給できる仕組みにより、受給を前提として賃金月額を減額されている社員と、今後段階的に新たな給付率により減額を決定する社員の賃金月額とのバランスをどのように考えるか。更には廃止された際にはどうするか。

賃金月額の決定方法の見直しに加え、就業規則・給与規程等の見直しも必要になります。受給を前提に再雇用後の賃金月額を決定している場合は、高年齢労働者の働き方や賃金について、早めに検討することをお勧めします。

・公務員など雇用保険に加入していない人の再雇用

地方公務員など常勤で正規任用されている場合、雇用保険の適用除外となっているため雇用保険には加入していません。

しかし、定年退職をして、週の所定労働時間が20時間以上の短時間勤務またはフルタイム勤務で再任用された場合は、雇用保険に加入することになります。

現在、地方公務員などの定年は、原則として、60歳に達した日以後における最初の3月31日が定年退職日になります (令和5年度から令和13年にかけて段階的に引き上げ65歳定年になります)。

したがって、再雇用がスタートするのは、定年退職後の60歳を過ぎてからということになり、そのときに雇用保険加入になると、「5年以上雇用保険に加入する」という要件を満たすのは65歳を過ぎてからです。

そのため高年齢雇用継続給付金を受給できるケースは通常はないこととなります。

但し、定年退職前に一般企業に就職した期間があり、5年以上の雇用保険加入期間を満たした場合には受給できる可能性があります。

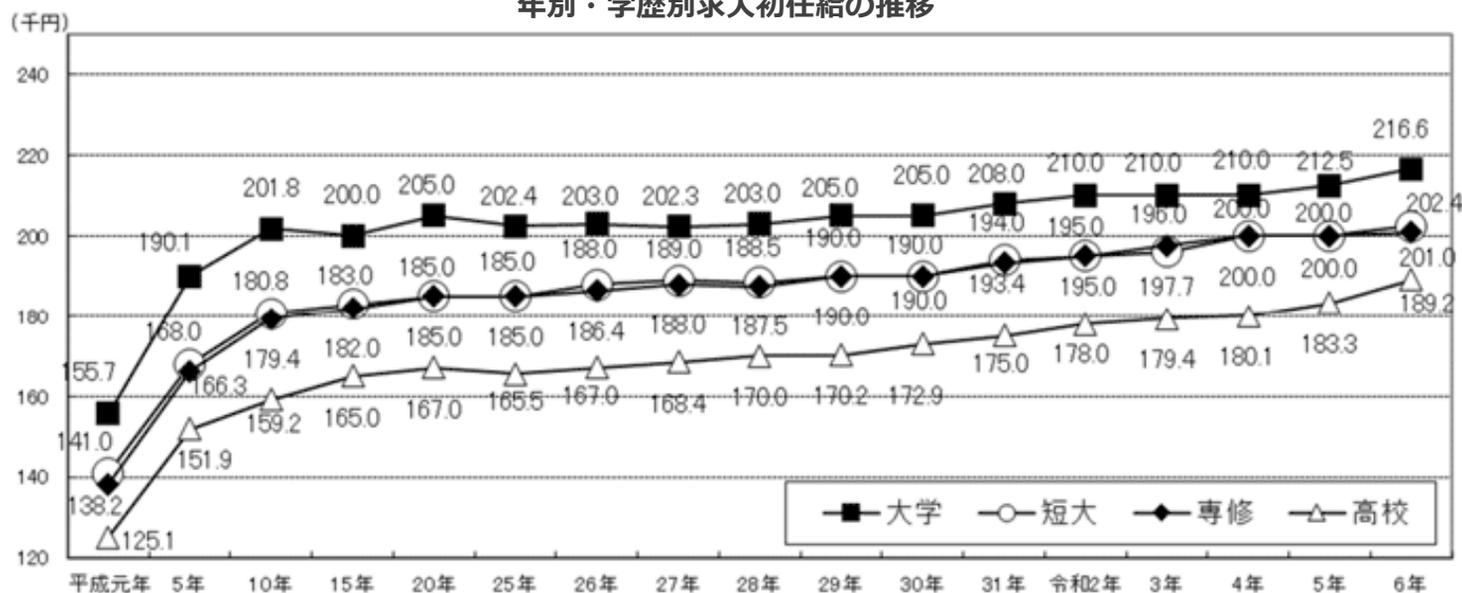
令和7年4月

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	見直し後 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

大卒者で21.7万円 高卒は前年比4.1%増加 東京労働局・初任給調査

東京労働局は、令和6年3月新規学卒者の求人初任給調査結果をまとめました。大学卒は21.7万円で、前年結果と比べて2.4%増加しています。高校卒は4.1%増の18.9万円でした。

年別・学歴別求人初任給の推移



調査は都内ハローワークで受理した求人票記載の初任給を集計したものです。「定期的に支払われる賃金」について、中位数を算出しました。大学卒の産業別の水準は、建設業22.8万円が最も高くなっています。このほか求人申込み件数の多い産業では、製造業と情報通信業が22.0万円、卸売業・小売業が21.6万円、医療・福祉が20.6万円となっています。高校卒は、卸売業・小売業18.7万円、宿泊業・飲食サービス業18.6万円、製造業18.4万円でした。【東京労働局「令和6年3月 新規学校卒業者の求人初任給調査結果」】

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001787911.pdf>

実務に役立つQ & A [傷病手当金・待期期間]

早退した日の扱いは 待期必要な傷病手当金

Q

社内で具合が悪くなって早退して、翌日以降も欠勤が続いたときですが、傷病手当金はいつから支給されるのでしょうか。待期期間が3日必要ですが、早退した初日は働いていますから、翌日以降、丸1日欠勤した日をカウントしていくのでしょうか。

A

傷病手当金が支給されるのは、労務に服することができなくなった日から起算して、4日目以降です（健保法99条）。待期期間として、労務不能状態が3日間連続することが必要です（昭32・1・31保発2号の2）。

「就業時間中」に労務不能となったとき、その日は待期3日に含まれ、賃金の全部または一部を受けていたか否かは問わない（昭28・1・9保文発69号など）と解されています。その日に早退しても待期1日とカウントします。申請書の記載例をみると、1日目の早退のみ「早」と書くよう求めています。

翌日以降、病院に通院するからといって遅刻や早退したとします。支給期間に関する解釈ですが、午前中のみ出勤し従前の業務に服する場合は通常支給されない（昭31・1・19保文発340号）など、出勤した日として案内するとしています（協会けんぽ）。<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/hiroshima/kouhou/2023051601.pdf>

5月の手続 [提出先・納付先]

【10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]

【31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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>