



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram

登録はこちらから▲

<代表 庄司 茂 より一言>



2023年卒の新入社員1,050人を対象に、東京商工会議所が行ったWEB上意識調査の結果が公表されました。就職先の会社でいつまで働きたいかについては、「定年まで」(24.4%)となり、10年前の調査(39.1%)と比べて14.7ポイント減少しました。また、「チャンスがあれば転職」は20.0%となり、10年前の調査(11.5%)と比べて8.5ポイント増加したことから、新入社員は「長期勤続志向」が低下し「転職志向」が高まる傾向にあることがうかがえます。就職先を決める際に重視したことについては、「社風、職場の雰囲気」(60.0%)、「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。就職先が内定から入社までの間に実施したフォローの取組みとしては、「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、何らかの対応が必要となっています。社会人生活で不安に感じることは、「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。

パートタイマーを社会保険に加入させることで支給される助成金

令和4年10月から従業員数100人超の規模の会社について、週所定労働時間が20時間以上等の要件を満たしたパートタイマーも社会保険(健康保険・厚生年金保険)に加入することとなりました(社会保険の適用拡大)。そして、**令和6年10月には従業員数50人超の規模にまで適用が拡大されることとなっています**。今回はこの社会保険適用拡大に関連した助成金について取り上げます。

◆短時間労働者労働時間延長コース

キャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長コース」は、有期雇用労働者やパートタイマー等の非正規労働者について、**週所定労働時間を延長することにより、その従業員を新たに社会保険の被保険者とした場合に、事業主に対して助成が行われるものです**。

◆受給要件

助成金を受給するための流れは以下の通りです。

1. キャリアアップ計画の作成・提出
労働時間の延長等の措置を実施する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出する。
2. 労働時間の延長等
有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長する。または1時間以上3時間未満延長するとともに基本給を増額する。
3. 社会保険の適用

労働時間を延長等し、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等を、延長後6ヶ月以上継続して雇用し、6ヶ月分の給与を支給する。

◆支給額

支給額は以下の2種類に分かれています。

1. 週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合、1人あたり**23万7000円**(大企業は17万8000円)支給されます。
2. **労働者の手取り収入が減少しないように**週所定労働時間を延長し新たに社会保険を適用した場合、1時間以上2時間未満延長すると**5万8000円**(大企業は4万3000円)、2時間以上3時間未満延長すると**11万7000円**(大企業は8万8000円)支給されます。

時間単位年休と子の看護休暇等の取扱いの違い

各種休暇の中で、従業員が時間単位で取得できるものとして年次有給休暇(以下、「年休」という)と子の看護休暇・介護休暇(以下、「子の看護休暇等」という)があります。それぞれの取扱いの違いに着目し内容を確認します。

◆労使協定の位置づけ

年休は原則、暦日単位での取得になっており、時間単位で取得するには労使協定を締結する必要があります。

子の看護休暇等については、令和3年1月1日より、労使協定を締結する必要はありませんが、**時間単位でも取**

得できるようにすることが義務となりました。

子の看護休暇等を時間単位で取得させることが困難と認められる業務に従事する従業員を時間単位での取得から除外するときには、労使協定でその旨を締結することが必要です。

◆取得単位の考え方

時間単位年休は、1時間未満を単位とすることはできず、1時間以上の単位での取得となります。例えば2時間単位での取得とすることもできます。この場合、労使協定にその単位となる時間数を定めます。

子の看護休暇等は、1時間単位での取得が原則であり、年休のように2時間単位での取得とすることはできません。また、15分などの分単位で取得できるようにすることも法令を上回る取扱いとして認められます。

◆1日の時間数の取扱い

1日分の年休を時間単位年休に換算するときで、1時間未満の端数があるときは、時間単位に切り上げることになっています。例えば所定労働時間が7時間30分の場合、1日8時間と考えます。

子の看護休暇等も同様に考えることが原則ですが、分単位で取得できるようにした場合で、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数があったとしても、従業員にとって不利益にならないければ、端数を時間単位に切り上げなくても差し支えないとされています。

◆中抜けの取扱い

時間単位年休については、取得する時間帯を制限することはできません。そのため、所定労働時間の途中に時間単位年休を取得するいわゆる「中抜け」としての取得もできます。

子の看護休暇等については、始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することになっており、法令上は中抜けでの取得を認めていません。なお、会社が任意で、子の看護休暇等に対し、中抜けの取得を認めることは問題ありません。

人手不足に陥っていない企業がとっている施策

総務省の統計では、令和4年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。総人口の推移を見ると、平成31年以降加速度的に減少しており令和5年5月時点の概

算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)

◆賃上げの必要性

賃金や賞与の引上げに取り組みない企業（あるいは取り組み姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

■YouTube チャンネルからのお知らせ

公開動画：時間外労働の上限規制と2024年問題

建設・運送業における時間外労働時間への規制、いわゆる2024年問題について解説しています。全4回に分けて配信しておりますので、ぜひご覧ください。



<事務所からのお知らせ>

■ハラスメント相談窓口

令和4年より中小企業にもハラスメント相談窓口の設置が義務付けられました。弊事務所がご推奨する相談窓口サービスは専門家が直接相談者に対応しますので、社内の立場を気にせず安心してご相談いただけます。従業員からの相談・通報内容は都度、月次報告資料で提出いたしますので、サポート体制も万全です。社外での窓口設置をご希望の会社様は、ぜひご相談ください。

■ノージャケット・ノーネクタイ実施のお知らせ

労働環境の向上ならびに省エネ対策としてノージャケット・ノーネクタイを実施しております。スタッフの服装が略式になりますが、何卒ご理解いただきますよう宜しくお願い申し上げます。