

H&M 通信

2024

10

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
 - ・2024年10月から労働関係制度変更
 - ・年末調整のページ開設、定額減税の精算方法も記載
 - ・デジタル払いの指定業者 PayPay
- 同一労働同一賃金の是正指導強化
- 若手世代が「転職を考えない職場」の特徴
- いよいよ始まるマイナ保険証
- 助成金情報
 - 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）
 - 契約について その② 天野雅彦

最新・行政の動き

2025年度 賃上げ支援へ助成金拡充 実績に応じ加算措置 厚労省

厚生労働省は2025年度、生産性向上や正規・非正規の格差是正など賃上げ支援に関する助成金を拡充する方針です。

設備投資や人への投資などによる生産性向上への支援関係では、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）や働き方改革推進支援助成金などを拡充します。

このうち前者は、賃金規程・諸手当などの制度や人事評価制度、職場活性化制度といった雇用管理改善につながる制度を導入し、離職率を低下させた事業主に支給するもの。現在は支給を休止していますが、来年度から受付けを再開します。その際、既存の人事評価改善等助成コース（7ページ参照）を統合します。助成額は、賃金規程・諸手当や人事評価制度の導入で各40万円、それ以外の制度の導入は20万円で、上限は計80万円とします。ただし、賃上げ5%の要件を満たした場合には、各支給額の25%を上乗せ支給します。

働き方改革推進支援助成金は、労働時間削減などに向けた環境整備のために、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入を実施し、成果を挙げた中小企業が対象。現行制度では、賃金を3%以上引き上げた場合に、その労働者数に応じた加算措置を設けており、5%以上の引上げには原則として最大240万円を加算しています。来年度はさらに「賃上げ7%以上」の区分を設け、最大360万円を加算します。

非正規労働者の処遇改善を後押しするキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースでは、賃上げ6%以上を実施した際の支給額を引き上げるほか、昇給制度を新たに設けた企業に対し、1事業所当たり20万円（大企業15万円）の加算措置を設けます。

株式会社H&Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

Webサイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

ニュース

2024年10月～

労働関係の制度変更

●被用者保険の適用拡大

内容：短時間労働者への被用者保険の適用について、現在、従業員数100人超となっている企業規模要件を50人超へと引下げ

主な対象者：従業員数50人超の企業の事業主および短時間労働者

●教育訓練給付の拡充

内容：専門実践教育訓練給付金について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、さらに受講費用の10%（合計80%）を追加で支給

特定一般教育訓練給付金について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給

主な対象者：雇用保険被保険者及び離職後1年以内の雇用保険被保険者だった者

●最低賃金額の改定

内容：都道府県ごとに定められている地域別最低賃金が改定。すべての都道府県において、時間額50円から84円の引上げ（全国加重平均1,055円）

主な対象者：すべての労働者とその使用者

国税庁 年末調整がよくわかるページ開設 定額減税の精算方法も記載

今年も年末調整の時期が近づき、国税庁のホームページで「令和7年分(2024年分)給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」、

「令和6年分給与所得者の保険料控除申告書」および「令和6年分基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼年末調整に係る定額減税のための

申告書兼所得金額調整控除申告書」が公開されました。

また、「令和6年分 年末調整のしかた」等も公開され、令和6年の特徴である**定額減税の精算方法も記載されたリーフレット**「令和6年分 年末調整についてのお知らせ」も公開されています。

年末調整の準備が進められるようになりましたので、早めに取り組みましょう。

令和6年分 年末調整についてのお知らせ」のダウンロードはこちら！

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenchu/pdf/02.pdf>

第1号はPayPay デジタル払いの指定業者 厚生労働省

厚生労働省は、賃金のデジタル払いに関与できる資金移動業者として、PayPay(株)を指定しました。

賃金のデジタル払いは、各事業場で労使協定を締結し、本人の同意を得たうえで、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動によって賃金を支払うもの。昨年4月の改正労規則施行によって導入されました。厚労大臣が指定したのは同社が初めて。

デジタル払いが行える口座名は、「PayPay マネーアカウント（給与受取）」で、口座残高の受入れ上限額は20万円。上限額を超えた場合には、超過金額を、労働者が指定した銀行口座などに自動で送金します。

同社破綻時においては、保証機関である三井住友海上火災保険(株)が口座残高の全額を保証します。破綻時から6営業日以内に、労働者が指定する銀行口座などに保証額を振り込みます。

同社のデジタル払いサービスは、ソフトバンクグループ各社の従業員を対象に先行して開始します。そのほかの企業の労働者については、年内開始を見込みます。申込みは各労働者がPayPayアプリ内から行います。

監督指導動向

均等・均衡待遇 「慶弔休暇の違反」目立つ 是正指導は176件に 大阪労働局

各都道府県労働局は、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けて、是正指導を強化しています。

大阪労働局がまとめた2023年度のパートタイム・有期雇用労働法に基づく是正指導件数は、1143件に上りました。2022年度の501件から倍増し、なかでも均等・均衡待遇に関する指導は、約18倍となる176件実施しています。違反の多くは、慶弔休暇などの福利厚生や手当における不合理な待遇差でした。

たとえば慶弔休暇では、正社員には付与しているが、短時間・有期雇用労働者には付与していなかったり、日数を減らしていたりする会社が多くみられました。待遇差を設ける場合であっても、1週間に3日のみ勤務する短時間労働者については、まずは勤務日の振替で対応できないか検討するよう指導したケースがあるとしました。

給与面では、通勤手当などの各種手当の支給基準に不合理な待遇差を設けている企業を多数確認しました。待遇に差を付ける場合は、所定労働日数に応じて日額交通費を支給するなどの指導を行っています。同労働局では、昨年度以上に報告徴収を積極化しています。「労基署の監督時には、必ず同一労働同一賃金の状況を確認している。法遵守の徹底に向け、丁寧に指導を行っていく」としています。

※大企業だけでなく、中小企業に対しても指導が入りますので、有期雇用労働者（定年後の有期雇用者を含む）が在籍している企業は、自主点検を進めましょう。

大阪府社会保険労務士会では、自主点検の無料支援を行っていますので、是非ご利用ください。

転職に積極的な若手世代が「転職を考えない」職場の特徴

転職市場の活況に加え、労働者のキャリア意識の変化、労働移動を促進する政策の展開などにより、転職を考える社員が非常に多くなっています。皆様の会社でも、いまの従業員の定着を図ることは、大きなテーマでしょう。日本能率協会総合研究所の「働きがい1万人調査」から、従業員の転職意向と、中でも転職に積極的な25歳から34歳の世代の定着のポイントについて見ていきます。

まず、現職からの転職意向を見ると、全体では「転職活動中」が8.1%、「直近3年以内に転職を考えたことがあるが転職はしていない」が35.9%と、合計で44.0%が転職予備軍となっています。平均よりも転職意向が強い20代後半から40代前半の結果は以下のようになっていますが、中でも25～34歳は過半数が転職予備軍となっており、その定着促進は重要なテーマであると言えます。

■ 転職活動中

25～29歳	10.5%
30～34歳	7.2%
35～40歳	10.6%
40～45歳	8.6%

■直近3年以内に転職を考えたことがあるが転職はしていない

25～29歳 34.5%

30～34歳 45.0%

35～40歳 43.3%

40～45歳 38.2%

この25～34歳までの転職アクティブ世代の定着はすべての企業における重要テーマですが、彼らが今の会社で転職を考えたことがない理由の上位は以下のようになっています。

26.9% 今の会社の今の仕事にやりがいを感じているから

26.4% 今の会社の勤務地に満足しているから

22.9% 今の会社の給与に納得しているから

21.3% 今の会社で心身に不調を来すことなく働けているから

20.8% 今の会社で柔軟な働き方ができるから

18.0% 今の会社の職場環境が快適だから

15.0% 今の会社の職場メンバーを信頼しているから

15.0% 今の会社で転居を伴う異動がないから

勤務地、給与、柔軟な働き方など労働条件についての項目が並んでいますが、それらを押さえたトップは「今の会社の今の仕事にやりがいを感じているから」となっています。

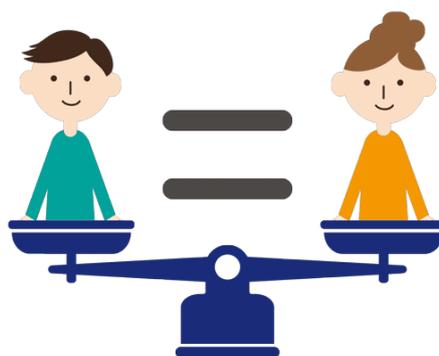
募集、採用のときは、「給与条件・働きやすさ」を前面に出しますが、

定着という観点では「働きがい」が重要になることが分かります。この働きやすさと働きがいの両立こそが、人材を安定的に確保し、この労働力人口減少時代においても安定的に成長できる企業のポイントになると考えます。

皆様の会社では、どんな方法で「働きがい」を実現しますか？

ポイントは、人事評価制度とキャリアプランを連動させることだと考えます。

「働きやすさと働きがいのバランスが重要」



今月の実務チェックポイント

いよいよ始まるマイナ保険証

既に全国健康保険協会または健康保険組合からご案内されている通り、2024年12月2日より、現行の健康保険証の発行が終了し、マイナンバーカードでの保険証（マイナ保険証）を利用して医療機関等を受診する仕組みに移行されます。

【現在交付されている健康保険証について】

- ・2024年12月2日時点において有効な健康保険証は、最大1年間（2025年12月1日まで）有効
- ・ただし、転職・転居などで保険者の異動が生じた場合は失効
- ・マイナンバーカードを保険証として利用できるようにする事前登録は、マイナポータル、セブン銀行のATMで可能
- ・顔認証付きカードリーダーがある医療機関等での登録も可能
- ・現行の健康保険証と同様に、医療機関を受診する際にマイナ保険証の提示は必要
- ・何らかの事情によりマイナ保険証を有しない人には「資格確認書」を無償で交付

全国健康保険協会に加入の事業所については、「資格情報のお知らせ及び加入者情報（マイナンバーの下4桁）」が送付されます。

個人ごとに窓付きの封筒になっていますので、開封せずに被保険者の方へ配布します。送付時期は令和6年9月と令和7年1月です。

受け取った被保険者の方は、「資格情報のお知らせ」を点線で切り取って保管します。

【マイナ保険証の利用方法】

マイナ保険証を利用できるのは、オンライン資格確認等システムを導入している医療機関等になります。

オンライン資格確認等システムを導入していない医療機関の場合、以下の方法で受診することになるため「資格情報のお知らせ」はマイナンバーカードと併せて保管しておきましょう。

1. マイナ保険証+スマートフォンのマイナポータルの資格情報画面
2. マイナ保険証+配布される資格情報のお知らせ

【マイナ保険証のメリット】

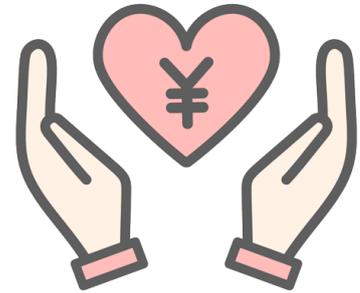
- ・初めて受診する医療機関等でもデータに基づき、より適切な診断を受けられる
- ・過去に処方された薬や重複する投薬を避けられる
- ・旅行先や災害時で薬の情報等を医師等に連携できる
- ・手続きなしで高額療養費の限度額を超える支払いが免除される（窓口で限度額情報の表示に同意が必要）
- ・窓口負担額が現行の健康保険証より少し安くなる
 - ・マイナポータルで確定申告する際に医療費控除が簡単になる



助成金情報

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度を通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。



助成金の概要

支給額：80万円

事業主が、生産性向上のための人事評価制度と労働者の賃金アップを含む賃金制度を整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、労働者の賃金の3%以上のアップ、離職率の低下に関する目標を達成した場合に支給します。

助成金支給までの流れ

1. 人事評価制度等整備計画の作成・提出（計画の認定申請）
2. 認定を受けた1の整備計画に基づく人事評価制度等の整備
3. 人事評価制度等の実施
人事評価制度等の適切な運用を経て、「労働者の賃金の3%以上のアップ」「離職率の低下に関する目標」のすべてを達成
4. 支給申請（提出期間）
人事評価制度等の実施日または評価時離職率算定期間の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して2カ月以内

5. 助成金の支給 80万円

助成の対象となる人事評価等

・対象労働者

1. (a) 期間の定めなく雇用されている者
(b) 一定の期間を定め雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と見なせる者
2. 事業主に直接雇用される者であること
3. 雇用保険の被保険者であること。

・以下の1～10の全てを満たす人事評価制度であること

1. 労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意している。
2. 人事評価の対象と基準・方法が明確であり（※）、労働者に開示している。
※能力・技術・資格、行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要
3. 評価が年1回以上行われるもの。
4. 人事評価制度に基づく評定と、賃金の額またはその変動の幅・割合との関係が明確である。
5. 賃金表を定めている。
6. 上記4および5を労働者に開示している。

7. 新制度等における人事評価の適用を受けた人事評価制度等対象労働者が、新制度において平均的な評定を受けた場合の賃金額について、新制度適用前と比べて3%以上増加する見込みである。また、全ての人事評価制度等対象労働者の総額も3%以上増加する見込みであること。
8. 上記7について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意している。
9. 新しく整備した人事評価制度等により対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が2カ月以内である。
10. 賃金額の引下げを行う等、助成金の主旨・目的に反する人事評価制度等でない。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP 等をご参照ください。

契約について その② 社会保険労務士 天野 雅彦

皆様こんにちは。先月に続いて『契約』の注意点等についておさらいしたいと思います。

・『解除』とは

契約の相手方が履行を怠っているにもかかわらず、契約期間満了まで契約関係を続けるのは問題です。この場合、民法では、相手方に対して相当の期間を定めて履行を催促し、その期間内に履行がなければ契約を解除することを認めています。つまり『解除』というのは、契約当事者の一方の意思表示によって契約を終了させることです。

・『解除』と『解約』は違う

「解除」と似た言葉に「解約」があります。

「解除」とは、契約当事者の一方の意思表示によって契約の効力を遡及的に消滅させ、契約が初めから無かったと同じような効力を生じさせることです。「解約」は、解約告知又は告知ともいい、基本契約のような継続的な契約関係において、契約当事者の一方の意思表示により、契約の効力を将来的に向かって消滅させることです。

・解除に関する契約条項等

民法では、まず履行を催告してからでないと解除(または解約)できません。しかし、そんな冗長なことを言っていられない場合があります。相手方に信用不安が生じるなど相手方との信頼関係が失われたような場合には、直ちに契約を終了させ、他の取引先との契約関係を築く方が得でしょう。そして、民法で定められている以外の解除条件として、「重大な過失または背信行為があった場合」、「支払いの停止があった場合又は仮差押、差押、競売、破産手続開始、民事再生手続開始、会社更生手続開始、特別清算開始があった場合」、「手形交換所の取引停止処分を受けた場合」、「公租公課の滞納処分を受けた場合」、「その他契約を継続しがたい重大な事由が発生した場合」など契約条項として入れた方がよいかと思います。

来月は「損害賠償」についておさらいします。

天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関のIT会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。