



【すこやか歳時記】

如月の候



痛ましい災害や事故が続いた 年明けからの出来事を教訓に 自社の防災対策も再度徹底を。

今年は新年早々から能登半島地震や羽田空港衝突事故が立て続けに起こり、さらに続けて北九州市小倉の鳥町食堂街では大火災も発生して衝撃的な正月三ケ日となりました。まだまだ復旧や再建の目途も立たない被災者をはじめ数多くの関係者の方々へ心よりお見舞いを申し上げます。

災害や事故は他人事ではなく、いつどこで自分自身にも起こるかわからないと心構えを忘れないことが大切です。今年には阪神大震災から29年で、東日本大震災からは13年、そして熊本地震からは8年になります。甚大な被害や被災者の苦しみを忘れずに、あらためて自社の防災対策や事故対策を見直してみたいはいかがでしょうか…。日航機乗務員の対応も奇跡ではなく訓練と心構えの賜物だと思います。

令和6年4月からの労災保険率改定が行われます。

厚生労働大臣は、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」について諮問を行っていましたが、同審議会からいずれも妥当であるとの答申があったということです。この改正省令案要綱は、事業主が支払う労災保険料の算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容としています。厚生労働省では、この答申を踏まえて、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こととしています。

【省令案のポイント】

1. 労災保険率を業種平均で0.1/1000引き下げます (4.5/1000→4.4/1000)。全54業種中、引下げとなるのが17業種、引上げとなるのが3業種です。
2. 一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定します。全25区分中、引下げとなるのが5区分です。
3. 請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する賃金総額の割合）を改定します。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html

日々是好日カレンダー

2月 FEBRUARY	
2月	如月・梅見月・雪消月・木芽月
1木	・生活習慣病予防週間（～7日） ・職場における健康診断推進運動（～28日）
2金	・世界湿地デー・情報セキュリティの日 ・頭痛の日・おじいさんの日
3土	・節分・豆まき ・大豆の日・乳酸菌の日
4日	・立春・世界対がんデー ・西の日・ビートルズの日
5月	・笑顔の日・日本語検定の日 ・プロ野球の日・ふたごの日
6火	・プログの日・抹茶の日 ・海苔の日
7水	・北方領土の日・フナの日 ・長野オリンピックの日
8木	・事始め・針供養・郵便マークの日 ・つばきの日・ロカビリーの日
9金	・福の日・漫画の日・風の日 ・服の日・肉の日
10土	・海の安全祈念日・簿記の日 ・観劇の日・ふとんの日
11日	・建国記念の日 ・万歳三唱の日・仁丹の日
12月	・振替休日・ベニシリンの日 ・ダーウィンの日
13火	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
14水	・バレンタインデー・チョコレートの日 ・煮干しの日・ネクタイの日
15木	・春一番名付けの日
16金	・全国狩猟禁止・天気図記念日 ・所得税の確定申告（～3/15）
17土	・アレルギー週間（～2/23） ・天使の囁きの日
18日	・嫌煙運動の日・エアメールの日 ・方言の日・冥王星の日
19月	・雨水・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日・天地の日
20火	・交通事故死ゼロを目指す日 ・アレルギーの日・歌舞伎の日
21水	・国際母語デー・日刊新聞創刊日 ・食糧管理法公布記念日
22木	・世界友情の日・行政書士記念日 ・猫の日・おでんの日
23金	・天皇誕生日・税理士記念日 ・富士山の日・妊婦さんの日
24土	・鉄道ストの日・月光仮面登場の日 ・クロスカントリーの日
25日	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26月	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日・脱出の日
27火	・女性雑誌の日・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28水	・エッセイ記念日・織部の日 ・ビスケットの日
29木	・社会保険料納付期限（1月分）

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》「2ヶ月以内の有期雇用」が社会保険加入対象となる法改正

2ヶ月以内の有期雇用契約は社会保険対象外というルールについて、2022年10月に法改正が行われています。その注意点について解説します。

はじめに

現在段階的に「社会保険の適用拡大」が行われており、パート・アルバイトも企業規模により徐々に加入対象となっていますが、一方で労働時間が通常の労働者と同様であっても被保険者とされない例外的な者もいます。2ヶ月以内の有期雇用契約で働く労働者は社会保険の加入対象外であることから、これを根拠に当初社社会保険に加入しない、という手法が一般に行われていましたが、2022年10月からこの取り扱いについて一部法改正がありました。以下有期雇用契約の社保加入の注意点について解説します。

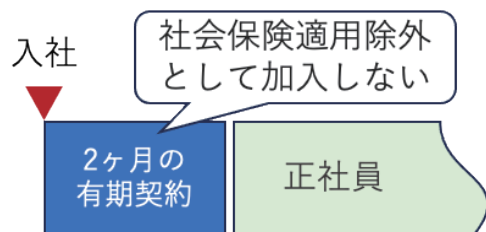
被保険者とされない人

以下の人は、労働時間が正社員と同様であっても被保険者となりません。

- 1. 日雇いの人
- 2.2 カ月以内の期間を定めて使用される人
- 3. 所在地が一定しない事業所に使用される人
- 4. 季節的業務（4ヶ月以内）に使用される人
- 5. 臨時的事業の事業所（6ヶ月以内）に使用される人

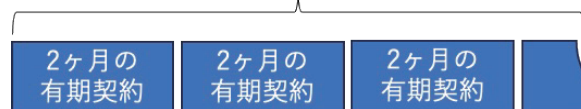
中でも2については、社会保険加入を合法的に免れる手段として以下のような使われ方をしてきました。

- ▶入社してすぐ退職した場合、社会保険の手続きが煩雑になるので、当初2ヶ月を有期雇用契約とする。



- ▶社会保険に加入しないために、2ヶ月の有期雇用契約を繰り返す※注

2ヶ月の有期契約を繰り返して社会保険に加入しない



※これは間違った解釈で、実際は有期契約を更新した3ヶ月目から社会保険加入対象となります

法改正の内容

2022年10月から、当初の雇用期間が2ヶ月以内であっても、以下のいずれかに該当する方は雇用期間の当初から社会保険の加入となります。

- 1. 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- 2. 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

つまり、形式上は有期契約だがその契約内容が更新を前提としている、または更新の可能性がある場合は、2ヶ月以内の有期雇用契約であっても社会保険に加入しなければならないということです。逆にいうと、2ヶ月以内の有期契約を理由に社会保険加入対象から外することができるのは、「契約更新をしない短期の契約」の場合のみ、という点に注意が必要です。

社会保険の今後

2024年10月からは51人以上の事業所においてパート等も社会保険加入対象になり、中小企業がこの適用拡大に該当するケースも増えるでしょう。今回の「有期雇用契約の社保適用」ルールからも分かるように、今後はさらに「常時働く人は原則として社会保険加入対象とする」という方向へ向かっていくでしょう。

《今月の特集②》2024年度厚労省予算案から見える来年度の動向

厚生労働省の予算案によると2024年はキャリアアップ助成金の拡充や育児応援手当の創設などの変化があるようです。現段階の情報について解説します。

はじめに

公表された2024年度厚生労働省予算概算要求の資料によると、最低賃金、リ・スキリング、ハラスメント対策、両立支援などについての対策が予定されているようです。以下、助成金の拡充や新設などの情報を交えて来年の動向について解説します。

最低賃金と正社員化

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための以下の施策等が予定されています。

- 最低賃金の引上げに向けた環境整備のための生産性向上に向けた支援強化
- デジタル化推進、物価高騰等への対策支援
- キャリアアップ助成金の要件緩和等による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員化促進
- 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

キャリアアップ助成金正社員化コースについては、2023年11月29日から「支給額の増額（57万円→80万円）」「3年以内正社員化要件の撤廃」など拡充されています。ただし、今まで正社員だった者を有期契約者と偽って助成金支給申請をするなどの不正に対しては今まで以上に厳しい審査が行われることが予想されます。

リ・スキリングと労働移動

雇用流動性を高めるための「個々の労働者の学び直し」「成長分野への労働移動」を推進するための右上の施策に1,468億円の予算が割り当てられています。

リ・スキリングについては、新規事業の立ち上げ、DX化等の事業展開に伴い、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訓練の費用や賃金の一部を助成する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）などが注目です。

- リ・スキリングのための職業訓練
- スキルアップのための在籍出向の推進
- 中小企業の職業訓練実施への支援
- 成長分野、未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援
- 副業・兼業の促進

多様な働き方

人手不足への対策として、フリーランスの活用や育児との両立、ハラスメント対策の環境整備など以下の施策に対して予算が割り当てられています。

- フリーランスが取引上不当な取り扱いを受けないような取引適正化への周知・啓発
- フリーランス労災保険特別加入
- テレワークの推進、勤務間インターバル制度導入
- 年次有給休暇の取得促進、残業抑制
- 選択的週休3日制の普及促進
- ハラスメント相談など防止対策の推進
- 介護及び障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上を通じた職場環境の改善
- 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

この中で、育休中の人手不足への対策として、育休取得者の業務を代替する社員へ企業が支給する「応援手当」に関し、育休取得者1人につき最大125万円を企業に助成する案が発表されています。

具体的には業務見直しなどの経費として5万円、業務代替する社員に支給した手当の4分の3を月に上限10万円、最長12カ月間助成する内容となっています。

「アルコールチェック義務化」

道路交通法改正によるアルコールチェック義務化の概要

国土交通省は、飲酒運転をなくすために、「運転者の酒気帯び」の有無を確認する際にアルコール検知器を使用することを義務付けています。これまでは運送業や旅客運送業などの、「緑ナンバー」を対象としていましたが道路交通法の改正により2023年12月1日より一般的な自家用車である「白ナンバー」の車を規定の台数以上使用する事業者も義務化の対象になります。

1：安全運転管理者の選任義務

事業所ごとに、「安全運転管理者」を選任しなければなりません。安全運転管理者は、原則「20歳以上」の「自動車の運転の管理に関し2年以上の実務経験を有する者等」から選任します。（欠格事項に該当する者を除きます。）

2：アルコールチェック義務化対象事業所

自動車の仕様の拠点単位で

- ・乗車定員が11人以上の自動車 1台以上
- ・その他の自動車 5台以上

※大型自動二輪車又は普通自動二輪車は、それぞれ1台を0.5台として計算します。

3：安全運転管理者等の業務

- ・呼等による過労、病気その他正常な運転をすることができないおそれの有無の確認と必要な指示
- ・転者の酒気帯びの有無の確認（目視等で確認するほか、アルコール検知器を用いた確認を実施）
- ・酒気帯びの有無の確認内容の記録・保存、アルコール検知器の常時有効保持

4：安全運転管理者等の選任の届出義務

安全運転管理者等を選任したときは、選任した日から15日以内に都道府県公安委員会に届け出なければなりません。

当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと思っております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
礎人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩10分、野間3丁目交差点
ファミリー多賀204号室へお越し下さい

すこやか労務月報

[2月版]

感染症も花粉症も、マスク使用で。

新型コロナが5類に移行して基本的にマスク着用は自由になりました。しかし、年末年始にかけて季節性インフルエンザなど新型コロナ以外の感染症も多発傾向が続いて、医療機関や高齢者施設などマスク着用が続けられているところも少なくありません。あらためて自分自身で感染対策を再確認して、時と場合によってはマスクを着用することもおすすめです。もちろん手洗いやうがいなども忘れずに。

また、今年は暖冬の影響から花粉症の発症も例年より早まるとの見込みがあり、より早めの対策が求められます。こちらもマスク着用が基本で、花粉を防ぐためには必須アイテムです。現在では多様な機能やデザインのマスクが数多く出回っているので、自分に合ったマイマスクをどうぞ。



2月の
注意ポイント

- その① インフルエンザなどの感染症にも注意を!!
- その② 花粉症対策も早めにマスク着用などで!!
- その③ 凍結時などの運転や転倒事故の対策を!!