

労務関連ニュースレター

April 2024

In brief

「育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」が通常国会にて審議されています。その一部の概要をご紹介します。その他、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」、「変形労働時間制に関する協定届等の本社一括届出」、「2024年度障害者の雇用における支援策の強化」および「現物給与の価額の一部改正」についてご紹介します。

In detail

1. 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案について

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大等の措置を講ずることを目的とした、育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正案が、通常国会にて審議されています。

改正案のうち、仕事と育児を両立できるようにするための対策について概要をご紹介します。

(1) 改正案の概要

① 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 (育児・介護休業法)

a	3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。 (※)始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち、事業主が2つを選択。
b	所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
c	子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
d	3歳になるまでの子を養育する労働者に対し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
e	妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

**② 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法)**

a	育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
b	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。(常時雇用する労働者数が100人超の事業主が対象。)
c	次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は2025年3月31日まで)を2035年3月31日まで10年間延長する。

(2) 施行日

2025年4月1日

ただし、②cは公布日、①aおよび①eは公布の日から起算して1年6ヶ月以内において政令で定める日

「育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001222652.pdf>

2. 雇用保険法等の一部を改正する法律案について

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築することを目的とした、雇用保険法等の改正案が、通常国会にて審議されています。

改正案のうち、雇用保険の適用拡大および教育訓練やリ・スキリング支援の充実について概要を紹介します。

(1) 改正案の概要

① 雇用保険の適用拡大

a	雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を20時間以上から10時間以上に変更し、適用対象を拡大する。
---	---

② 教育訓練やリ・スキリング支援の充実

a	自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする。
b	教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる。
c	自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

(2) 施行日

2025年4月1日

ただし、②bは2024年10月1日、②cは2025年10月1日、①は2028年10月1日

「雇用保険法等の一部を改正する法律案について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001207213.pdf>

3. 変形労働時間制に関する協定届等の本社一括届出について

変形労働時間制に関する協定届等については、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出る必要がありますが、2021年2月号でもご紹介した36協定届と同様に、電子申請に限り、本社において各事業場の協定届を一括して、本社を管轄する労働基準監督署へ届け出ることが可能となりました。2023年2月27日より1年単位の変形労働時間制に関する協定届の本社一括届出が可能となり、2024年2月23日より1カ月単位の変形労働時間制に関する協定届等の6手続きについても本社一括届出が可能となりましたので内容をご確認ください。

(1) 本社一括届出が可能になった手続き

手続き名	届出の受付開始日
1年単位の変形労働時間制に関する協定	2023年2月23日
1カ月単位の変形労働時間制に関する協定 1週間単位の変形労働時間制に関する協定 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する協定 専門業務型裁量労働制に関する協定 企画業務型裁量労働制に関する決議 企画業務型裁量労働制に関する報告	2024年2月27日

(2) 手続きの要件

- ① 電子申請による届出であること
- ② 各届出の一定の記載内容が同一であること
- ③ 事業場ごとに記載内容が異なる項目は、厚生労働省の指定する様式に記入して添付すること

「変形労働時間制に関する協定届等の本社一括届出について」の詳細は、以下の厚生労働省のリーフレットでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001063984.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001211058.pdf>

4. 2024年度障害者の雇用における支援策の強化について

2023年4月号でもご紹介した障害者の雇用における支援策の強化について、2024年度の新たな施策をご紹介します。

(1) 重度の身体障害者、知的障害者ならびに精神障害者の実雇用率(※)における算定方法

通常の労働者と比較して1週間の勤務時間が短時間である労働者を短時間労働者、短時間労働者のうち、1週間の勤務時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にあるものを特定短時間勤務労働者と呼びますが、特定短時間勤務労働者における厚生労働大臣の定める労働時間が、10時間以上20時間未満とされました。重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者である特定短時間勤務労働者は実雇用率における算定において、1人をもって0.5人とカウントします。

2024年4月1日現在の実雇用率の算定方法は以下のとおりです。(下線部が新たに追加されました)

障害区分	週所定労働時間	30時間以上 (通常の労働者)	20時間以上 30時間未満 (短時間勤務労働者)	10時間以上 20時間未満 (特定短時間勤務労働者)
		重度	1人 2人	0.5人 1人
身体障害者	重度	1人 2人	0.5人 1人	二 <u>0.5人</u>
	知的障害者	1人 2人	0.5人 1人	二 <u>0.5人</u>
精神障害者		1人	0.5人(当分の間1人)	<u>0.5人</u>

(※) 従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務づけられています。事業主が法定雇用率を達成するためには、実際に事業主が障害者を雇用している割合である「実雇用率」が、法定雇用率を超えているかどうかを確認する必要があります。

(2) 障害者雇用調整金および報奨金の支給調整

障害者雇用調整金および報奨金の支給調整が設定されました。この支給調整は、2024年度の実績に基づき、2025年度の支給から反映されます。

① 障害者雇用調整金

支給対象人数が10人を超える場合の当該超過人数分への支給額: 23,000円(本来の額から6,000円調整)

※「障害者雇用調整金」とは、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で、障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額29,000円の調整金が支給される制度。

② 報奨金

支給対象人数が35人を超える場合の当該超過人数分への支給額: 16,000円(本来の額から5,000円調整)

※「報奨金」とは、常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、常用障害者数が一定数を超えている事業主に対し、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額21,000円の報奨金が支給される制度。

(3) 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充

以下の施策が行われます。

- ① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続支援
- ② 既存の各助成金のメニューの整理および拡充
- ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設
- ④ 不正受給対策

(4) 施行日

2024年4月1日

「2024年度障害者の雇用における支援策の強化について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html#060401

5. 現物給与の価額の一部改正について

厚生年金保険および健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることがあります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(厚生労働省告示)に定められた額に基づいて通貨に換算しますが、この現物給与の価額が2024年4月より、一部改正となっています。

「現物給与の価額の一部改正について」の詳細は、以下の日本年金機構ウェブサイトでご確認ください。

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

※本ニュースレターは2024年4月10日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

過去のニュースレターのご案内

[過去のニュースレターを読む>](#)

ニュースレター配信のご案内

PwC Japan グループでは、会計基準や税制、法令等に関するニュースレターを発行しております。

[配信を登録する>](#)

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等に加え、人事労務サービス、給与計算サービス、社会保険コンサルティングサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 151 カ国に及ぶグローバルネットワークに約 364,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2024 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.