



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 6 年 1 月

【新年の御挨拶】謹んで新春のお慶びを申し上げます。

旧年中は、格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。本年はより一層サービスの向上に努めるよう、職員一同精進してまいります。2024 年も皆様のご健勝と顧問先様の益々のご発展を心より祈念申し上げます。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。

【年収の壁対応】配偶者手当の見直しについて

昨年 9 月に発表された「年収の壁・支援強化パッケージ」において、短時間労働者が「年収の壁」を意識して就業調整を行うことへの対応策がまとめられています。その内容は①「106 万円の壁」対策としての、キャリアアップ助成金のコース新設や社会保険適用促進手当の制度創設、②「130 万円の壁」対策として、一時的な収入増に対応した事業主証明措置、そして③「配偶者手当への対応」の 3 つが挙げられています。

仮に、上記①、②の措置によって社会保険の加入負担が減ったり、一時的な収入により扶養から外れる必要がなくなったとしても、配偶者の「家族手当」や「扶養手当」が支給されなくなってしまう、という「働き控え」も就業調整の一因となるものと考えられています。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：

被扶養者認定基準（130 万円）57.3%、被用者保険加入（106 万円）21.4%、配偶者手当 15.4%（厚労省資料より）

配偶者手当見直しのフローチャート

【STEP 1】賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、会社の配偶者手当を見直すとは言っても、見直しの範囲は配偶者手当だけには止まりません。配偶者手当を廃止、縮小するとなれば、従業員の給与総額にも影響します。また、配偶者手当を支給していた経緯が少なからずあることを考えると、手当の見直しは今後の会社の方針を決定することにもなります。よって、この方針を踏まえた賃金制度・人事制度の見直しを検討することとなります。

【STEP 2】従業員のニーズを踏まえた案の策定

賃金支払いに関する最終的な賃金の決定権は会社側にあります。それを踏まえたうえで、従業員のニーズを網羅して、経過措置や内容について調整していくこととなります。

【STEP 3】見直し案の決定

STEP2 を経て、最終的な見直し案を策定します。当然、この中に賃金の配分方法や、経過措置などの内容を規定しておきます。また、給与総額が下がるといった不利益な変更が伴う場合には コンパス通信 12 月号「就業規則変更による労働条件の変更」 を参照ください。

【STEP 4】決定後の新制度の丁寧な説明

①賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

②従業員のニーズを踏まえた案の策定

③見直し案の決定

④決定後の新制度の丁寧な説明

見直し決定後の新制度の説明に関しては、制度自体を理解してもらうこと、そして新制度に対する不信や不安を取り除くことが重要となります。

「家族手当」にまつわる判例 日本郵便(大阪)事件 再一小判 R2.10.15

正社員と、契約社員における待遇格差に対して争われた事件です。正社員に対して、扶養手当（家族手当）、年未年始手当、年始の祝日給を支給しているのに契約社員に対してこれを支給しないこと、そのほか待遇面における労働条件の相違が「労働契約法第20条にいう不合理と認められる」ものとして最高裁判所による見解が示されました。

この中で扶養手当（家族手当）は、「長期勤続勤務の期待」と「勤続勤務の確保」を目的とした給付であるとして、正社員と契約社員との間で職務内容等に違いがあったとしても、契約更新等により実質的に継続的な勤務が正社員と同様に見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当を支給すべき旨の判断が示されました。（引用：東京商工会議所「同一労働同一賃金まるわかり BOOK」）

NEWS_健康保険証 マイナ保険証への一本化は2024年12月

政府は21日、現行の健康保険証を**2024年12月2日に廃止する方針**を固めた。22日の閣議で廃止日を定める政令を決定する。「マイナ保険証」に事実上、一本化され、同日以降は新規発行が停止される。発行済みのものは有効期限内であれば最長1年間は使用可能。マイナカードを持たない人には「資格確認書」を発行して対応する。

【助成金】令和5年度キャリアアップ助成金についてのご案内

本日はキャリアアップ助成金についてご説明いたします。

キャリアアップ助成金は非正規雇用労働者を正規雇用転換した際に事業主に対して支給するという制度です。キャリアアップにもコースがいくつかあり、今回は正社員化コースについていくつか変更となった部分をピックアップしてみました。

現行のコースに関しましては以下の通りです。

企業規模	現行
中小企業	※1 有期雇用から正規雇用転換した場合 57万円
大企業	42.75万円

※1：無期雇用転換から正規雇用転換へ転換を行った場合は28.5万円となります。

**令和5年11月29日以降に有期雇用労働者等から正規雇用
転換行くと助成支給額が更に増額となります。**
詳しくは3つのポイントで挙げられます



①助成金1人当たりの支給額見直し

中小企業の場合だと、1人当たり57万円から**80万円**へ増額（大企業の場合60万円）

現行だと支給対象期間は6か月の雇用継続が必要でしたが、拡充後は12か月雇用継続が必要となります。

ですので、支給対象期間は1期分（57万円）支給していた部分が、2期に分けられ1期当たり40万円ずつ支給されます。

②対象となる有期雇用労働者の要件緩和

対象となる有期雇用労働者の雇用期間は現行「6か月以上から3年以内」となっておりますが、6か月以上の雇用をされていれば対象となります。

※有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者については、助成額は「無期から正規」の転換と同額となります。

NEW ③正社員転換制度の規程に関する加算措置

新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置が新設されます。

就業規則に正社員転換制度を新たに規定した場合の支給額は20万円（大企業の場合15万円）となっております。※1事業所当たり1回のみ

例：上記の①支給額80万円（中小企業）＋③の加算額20万円＝100万円

④多様な正社員転換制度規定に関する加算措置

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額が増額となります。

現行は9.5万円（大企業7.125万円）ですが、拡充後は40万円（大企業30万円）となります。

※「無期雇用から正規雇用」への転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

以上となります。

今後従業員様のキャリアアップをご検討されておりましたら、大変活用できる助成金かと思っておりますのでご連絡をお待ちしております。

ご不明な点等御座いましたら、当事務所までお問い合わせください。