

## 雇用保険「週 10 時間以上勤務」も加入へ 500 万人対象

厚生労働省が雇用保険の加入条件の一つとしている週の労働時間について、現行の「20 時間以上」から「10 時間以上」に緩和する方向で検討していることが分かりました。新たにおよそ 500 万人が加入する見込みです。共働き世帯や短時間労働者の増加を踏まえて多様な働き方に対応した制度を目指し、2028 年度までに拡大する予定です。

雇用保険の加入条件には週の労働時間に加え「同じ職場に 31 日以上雇用される見込みがある」ことなどがあります。財源は労働者と企業が負担する保険料と国費で賄っており、現在の料率は一般の事業で企業側が賃金の 0.95%、労働者側が 0.6%となっています。

労働時間の規定の緩和でこうした支援措置をアルバイトやパート従業員も広く受給できる一方で、企業や個人の保険料負担が増える面もあります。厚労省は新たに対象となる人は 500 万人ほどと推計しており、現在の雇用保険加入者がおよそ 4500 万人ですので、1 割ほど増える計算となります。

## 両親が育児休業取得で実質 10 割給付 厚労省が給付拡充案

厚生労働省は、諮問機関・労働政策審議会の部会で、両親がともに 14 日間以上の育児休業を取得した場合は、手取り収入が育休前の「実質 10 割」になるよう、育児休業給付を拡充する案を示しました。男性の育休取得率を向上させ、少子化対策につなげるのが狙いで、2025 年度中の開始を目指します。

育休は子どもが原則 1 歳になるまで取得できますが、男性の取得が進んでいない現状があります。厚労省の調査によりますと、昨年度の取得率は、女性で 80.2%だったのに対し、男性は 17.1%にとどまっています。育休を取得した場合、一定の要件を満たせば、育児休業給付金を受給できます。現在の給付率は、育休前賃金の 67% (6 か月経過後は 50%) となっており、育休中は社会保険料が免除され、収入の手取り額が育休前の 8 割になるように設定されています。

厚労省が示した案では、両親がともに 14 日間以上の育休を取得した場合、28 日間を上限に給付率を引き上げ、手取り額が実質的に 10 割となるようにします。さらに、子どもが 2 歳未満で時短勤務をしている人に対する新たな支援制度として、時短勤務の日数などにかかわらず、賃金の一定の割合を給付する案なども示されました。

## 介護休業の情報提供を企業に義務付け 厚労省方針

厚生労働省は、労働者が 40 歳になった時に、介護休業などの両立支援制度の情報提供を企業に義務付ける方針を示しました。介護の必要性を申し出た労働者への個別周知と意向確認も求めます。総務省の 2022 年の調査では、働きながら介護をする「ビジネスケアラー」は 365 万人となる一方で、介護休業などの制度を利用するのは 11・6%にとどまり、制度の周知が課題となっていました。介護休業は親や兄弟姉妹、配偶者などの家族を介護する労働者が対象で、休業の日数は家族 1 人につき最大 93 日で 3 回まで分割取得でき、雇用保険に加入していれば休業中に賃金の 67%相当の給付金が支給されます。

◆ ご存知ですか？ ◆  
【介護休業給付】



- カトリック元町教会 -

介護休業給付は、雇用保険の被保険者で一定の条件を満たす者が、職場復帰を前提として負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族（「配偶者」「父母」「子」「配偶者の父母」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」）を介護するために介護休業を取得した場合に支給される給付金です。介護休業開始日の前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある場合等に支給されます。支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給され、支給額は休業開始時賃金日額×支給日数×67%（上限あり）で計算されます。

## 事務所より

十勝では平野部でも降雪を記録し、朝晩も氷点下の気温になる日が増えてきて、いよいよ本格的な冬が到来しています。今年1年はコロナ禍の混乱も大体落ち着き、以前の生活に戻った方も多いかと思えます。師走を迎え、仕事や生活で慌ただしい日々が続くかと思いますが、体調管理や事故等に注意し、気持ちのいい新年を迎えたいものです。

帝国データバンクが行った「全国主要路線バス運行状況調査」の結果によりますと、30路線以上を有する公営バスを除いた全国の民営路線バス127社の少なくとも約8割にあたる98社で2023年中に1路線以上の「減便・廃止」を実施することが分かり、理由としてはほぼすべての事業者で「運転手（人手）不足」が挙げられました。これはバス業界に限った話ではなく、他業種においても業務の遂行に必要な人員が確保できず、事業を縮小、あるいは廃止するケースが出てきています。人手不足の問題は事業経営を行う上で最重要のテーマの一つとなってきました。人手不足を解消するための方策として募集の際にも複合的な要素が影響していることもあり、働く条件として何が求められているのかを考慮し、労働条件等を設定する必要があります。また、当然のことながら在籍している従業員が離職しないような働きやすい環境の構築も合わせて行っていく必要があります。昨今の時代に合った勤務体制や福利厚生等を考えていく事が重要となります。

## 業務内容

### 社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 各種助成金・給付金等の申請
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出、帳簿書類の作成

### 行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ 法人設立関係書類作成手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

建設業者様等におかれましては季節労働者の離職が集中する時期を迎えています。離職手続、受給資格決定等でご不明な点等ありましたら、ご連絡下さい。又、季節労働者を冬期間も雇用し、通年雇用にする場合に受給できる可能性がある通年雇用奨励金制度についてもお気軽にご相談下さい。

