



# YELL・Spirits 2024年5月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●定額減税対応についてのご案内 ●YELL セミナーのご案内 ●年次有給休暇の Q&A
- 2024年度助成金情報 Vol.1 ●チェックしてみませんか？ #4 従業員数による会社の義務
- 従業員のリスクリングにどう取り組むか Vol.1 ●お知らせ(労働保険料の年度更新) ●スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか？ 私は今年は後半 一人になる時間もとれたので、1 年を振り返ったりこれからを考えたり、積読になっていた本を読んだりして過ごしました。少し前の本ですが、その中から1冊「ビジョナリーカンパニー③ 衰退の五段階」(著:ジム・コリンズ)をご紹介しますと思います。

この本は、偉大な企業が衰退したのはなぜなのか？それを調査し、企業衰退には5段階の過程があるとしています。

### 第1段階：成功から生まれる傲慢

(当初成功をもたらしてきた真の基礎的要因を見失う/外部にある機会に関心を奪われ、本業への情熱を見失う)

### 第2段階：規律なき拡大路線

(成長に固執し無理な目標を追求する/関連のない分野へ進出する)

### 第3段階：リスクと問題の否認

(悪い情報を過少評価や無視する/後退の要因として外部に要因があるとして組織再編を繰り返す)

### 第4段階：一発逆転策の追及

(救世主のような指導者、新戦略、新事業に期待し組織に一貫性がなくなる/財務力が低下しリストラを繰り返す)

### 第5段階：屈服と凡庸な企業への転落か消滅

(一発狙いを繰り返し、悪循環に陥る/選択肢が尽きて闘いを諦める)

思い起こせば、私が社労士を目指したいと思ったきっかけは、新卒で入社した企業(総合不動産業)が倒産し、その過程で働く人がバラバラになっていく様子を目の当たりにしたからでした。皆が誇りをもって働き、社風も誇れる会社でしたが、存続することはできませんでした。その後に同業の中小企業に入社しましたが、バブル崩壊後で僅か3か月で倒産。「働くことの意味は？」「企業の存続とは？」「組織・職場の意味とは？」20代はそんなことに日々悩み、社労士の資格を取得しました。変わらなかったから衰退したという単純な話ではなく、変わり続けても衰退することはある。理想だけでなく、現実と自社がおかれている状況を直視することの大切さや、基本的な価値を見失わないこと、日々の努力を忘れてはいけないこと等 考えさせられながら読みました。書籍の事例は大企業ですが、中小企業こそ舵を切りなおす時のヒントとして読めると思います！ 私も初心を思い起こし、顧みる大事な時間になりました。よかったです。

### 定額減税のご案内

岸田政権の目玉政策、所得税と住民税の定額減税が6月から始まります。(住民税は今年は6月分は徴収されません) エールスピリッツ3月号・4月号に取り上げておりますが、今回、6月からの所得税の減税方法について、別紙を同封しておりますのでご確認ください。

### ～知らないではすまされない！ 年々増加する労働局の定期調査～

### 派遣元・派遣先がおさえておきたいポイント

講師：株式会社匠ソリューションズ 田中 基之氏  
日時：6月5日(水)15時～17時 個別相談可  
参加費用：顧問先5,000円(税別) ※2名目以降3,000円/人(税別)  
一般企業8,000円(税別)  
参加特典：法定帳簿を持参ください。派遣法調査の視点でアドバイス！  
会場：横浜市山下町209帝蚕ビル10F 横浜総合事務所セミナールーム



# 年次有給休暇の Q & A



年次有給休暇は労働者の権利として労働基準法に定められています。今回は実務上の取扱いに迷いや  
すいケースについて Q&A 形式で取り上げます。

Q-1

従業員から「時効で消滅する年次有給休暇を買い取ってほしい」と申出がありました。  
これは応じる必要はあるのでしょうか？

また、退職時にまでに年次有給休暇が消化しきれない場合、未消化の年次有給休暇の買取を  
することはできるのでしょうか？

A-1

労働基準法上、年次有給休暇を与えずにその分の賃金を支給する、いわゆる買上げを行うこ  
とは労基法の第 39 条違反です。

しかしながら、退職時に限り、退職日までに使用しきれなかった日数については、任意で買い取  
ることは違法とはされていません。

買い取る金額についても法律上の定めがないため、決め方は任意です。

Q-2

退職予定者が年次有給休暇の消化について、「退職日までに、すべての年次有給休暇を取得  
したい」と申し出がありました。

引継ぎ等の業務があるため、年次有給休暇の一部について時季変更権を行使しすべての年  
次有給休暇の取得させずに出勤させることはできますか？

A-2

退職時の時季変更権の行使は、退職日後に年次有給休暇を消化する日がないので、退職日  
前までの範囲でしか時季変更権を行使することができません。従って、年次有給休暇が退職日  
までに渡る場合には時季変更権を行使する余地がないこととなります。

一方で、通常は退職者の引継ぎ義務についても就業規則等に規定されているでしょう。退職者  
が引継ぎを終えていない場合、実務上は、退職者の引継ぎ義務について話し、退職日変更や  
年次有給休暇の取得方法について調整を行うことになるでしょう。

Q-3

年次有給休暇を消化中に転職先に入社して仕事をしてもいいのでしょうか？

A-3

副業・兼業について在職中の会社と転職先の会社の双方の規程で認められていて、双方の会  
社の了解を得られれば、働くことは可能でしょう。その場合、社会保険の加入の二重の加入はで  
きますが(2 以上事業所選択届が必要)、雇用保険については、在職中の会社と転職先の会社  
との二重加入はできません。在職中の会社に報告せずに働くことはトラブルのもとになることも  
考えられますので留意が必要でしょう。

Q-4

当日の始業時刻前に年次有給休暇の申請をしてきた従業員がいますが、拒否できますか。

A-4

当日申請の年次有給休暇は、会社として認める必要はありませんが、やむを得ない事由がある場合(病気など)には例外的に認めることも問題ありません。そのような企業も多くあります。その場合には、会社としてどのような場合が「やむを得ない事由」にあたるのか、社内ルールを定めておくことをお勧めします。

Q-5

1日7時間、週3日勤務のパート労働者がいます。年次有給休暇は4月1日に付与したばかりですが、6月からは週4日勤務に変更する予定です。その際に週4日勤務として年次有給休暇を追加で付与する必要がありますか。

A-5

付与日数は「付与日における雇用契約の内容」で決まります。そのため、ご質問のように6月に労働条件が変更されたとしても、その時点で追加付与する必要はありません。次回の年次有給休暇付与日までは「週3日勤務」としての付与日数で足りる。

Q-6

定年後、再雇用となった嘱託職員がいます。年次有給休暇の勤続年数はどう考えればよいでしょうか。

A-6

定年で退職した者を嘱託社員として引き続き再雇用している場合は、実質的には雇用関係が継続されているため、勤続年数は通算されます。前年の有給も繰り越しされます。

Q-7

育児休業から復帰した従業員がいます。あと3か月で年次有給休暇の付与日から1年を迎えますが、この従業員は年次有給休暇取得義務5日の対象となるのでしょうか。

A-7

付与期間の途中で育児休業から復帰した従業員であっても、5日の年次有給休暇の取得義務は発生します。設問の場合は、付与期間の残り3か月で5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。

**★働き方改革に関する法改正から5年。年次有給休暇に関しても以下の2つの改正がありました。今一度確認しましょう。**

**①【使用者の年次有給休暇5日の時季指定義務】**

→10日以上の年次有給休暇が付与される従業員に対して、5日分は会社が指定して年次有給休暇を取らせる必要があります。この時季指定義務違反には罰則もあります。(30万円以下の罰金)

**②【年次有給休暇管理簿の作成】**

→従業員ごとに「基準日(有休発生日)」、「付与日数」、「実際に取得した日」、「取得日数」を記載した管理簿の作成が必要です。なお、管理簿の保存期間は3年です。



# 2024年度 助成金情報 vol.1

今年も助成金情報が揃いました。規模の縮小や、助成額の減少等がある中で、今年度より新設された制度や従来の制度が拡充されたものを中心にご案内します。

## キャリアアップ助成金 ～拡充～

■正社員化コース…2023年11月29日以降に有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成額が拡充されました。

企業規模	取組内容	現行	拡充
中小企業	有期⇒正社員	57万円	80万円
	無期⇒正社員	28.5万円	40万円
大企業	有期⇒正社員	42.75万円	60万円
	無期⇒正社員	21.375万円	30万円

※ 現行、中小企業の場合では、「有期⇒正社員」転換後1期(6ヶ月)で57万円が支給されていましたが、拡充後は、「有期⇒正社員」転換後2期(12ヶ月)で6ヶ月毎に半額の40万円ずつ支給されます。

### 主な変更点

昨年11月29日以降に正社員化した場合の変更点は以下の通りです。

- ①対象となる有期雇用者の雇用期間は、6ヶ月以上3年以上 → 6か月以上となりました。  
(※ただし有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者の正社員転換は、「無期」→「正社員」への転換と判断されます。)
- ②正社員制度(勤務地限定・職務限定・短時間労働社員制度を含む)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合に、上記の助成額に対する加算措置が新たに設けられました。

**正社員制度の場合** 中小企業→上記の助成額に20万円の加算、大企業→上記の助成額に15万円の加算  
**勤務地限定・職務限定・短時間労働社員制度の場合** 中小企業→40万円の加算、大企業→30万円の加算  
 (※ただし、1事業所1回のみでの加算適用となります)

## 両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース) ～新設～

中小企業のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度(柔軟な働き方選択制度等)を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給されます。

要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方の選択制度等(下記)2つ以上導入</li> <li>制度利用についてのプラン作成支援の社内周知</li> <li>労働者と面談を実施しプランを作成</li> <li>制度開始から6か月の間に下記制度を一定基準以上利用</li> </ul>	支給額		
		制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円	
		制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円	

※1事業主1年度5人まで

制度名称	フレックスタイム制/時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

令和6年1月より、育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣含む)を実施した中小事業主に支給されることとなりました。

		支給額
①手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費: 5万円 (育休1か月未満: 2万円) B.手当支給総額の3/4 ※1 ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費: 2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③新規雇用 (育児休業)	代替期間に応じた額を支給 ※1 最短: 7日以上14日未満 9万円 最長: 6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算 ※3	

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり  
 ※2 ①~②全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給  
 ※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

①③は、同一の育児休業について、  
 出生時両立支援コース(第1種)、  
 育児休業等支援コース(育休取得時)の  
 いずれかと併用可能です。

- ①
- ②
- 要件
- ③
- 要件

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得又は育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給 (支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)
- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替 (業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

人材開発支援助成金(人への投資促進コース) ~拡充~

長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇を労働者に付与する事業主への助成となります。労働者が柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の休暇を対象とするとともに、中小企業の賃金助成について、次の表のとおり拡充されます。

	現行		令和6年4月~	
	賃金助成	上限日数	賃金助成	上限時間数
中小企業	6,000円/日	150日	960円/時※1	1,600時間※2
大企業			760円/時	1,200時間

※1 1日8時間換算で7,680円/日・人に拡充 ※2 1日8時間換算で200日/人に拡充

適用日 制度導入後、1人目の休暇取得開始日が、改正後の支給要領の適用期日(令和6年4月1日)以降である場合は、改正後の支給要領の要件や助成額が適用されます。

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講する訓練の経費を負担する事業主への助成となります。



最低訓練時間数の緩和

訓練時間数について、これまで「1コースあたりの実訓練時間数が20時間以上であること」としていましたが、「1コースあたりの実訓練時間数が10時間以上であること」に緩和されます。

対象訓練の拡充

対象となる訓練の内容について、「職務に関連した訓練以外」も助成対象とされます。

適用日

訓練開始日が、改正後の支給要領の適用期日(令和6年4月1日)以降である場合は、改正後の支給要領の要件が適用されます。

## チェックしてみませんか？ #4 従業員数による会社の義務

安全衛生法やその他法律では従業員人数によって会社に求められている対応・義務があります。今月号では、人数ごとに定められている義務・対応をまとめていますので、この機会にチェックしてみませんか？

### 従業員数10人以上

- ① 就業規則の作成、労働基準監督署への届出
- ② 安全衛生推進者・衛生推進者の選任
- ③ 男女別トイレの設置

2021年の基準の見直しで労働者数10人以内の事業場では共用トイレでも良いことになっていますが、女性労働者が1人でもいれば、女性用トイレの設置することが望ましいです。

### 従業員数50人以上

- ① 産業医の選任、報告
- ② 安全委員会・衛生委員会の設置
- ③ 安全管理者・衛生管理者の選任、報告
- ④ 定期健康診断結果報告書の提出
- ⑤ ストレスチェックの実施と報告書の提出
- ⑥ 社会保険の適用拡大(2024年10月～) ※企業の社会保険被保険者数51人以上  
週20時間以上のパート・アルバイト等の社会保険加入義務化
- ⑦ 障がい者の雇用義務 ※労働者数40人以上の企業  
労働者数40人以上の企業は1人以上の障がい者の雇用が必要です。
- ⑧ 休養室・休養所の設置 ※常時50人以上または常時女性30人以上  
休養室又は休養所は男性用と女性用に区別して設ける必要があります。

(注意)

左記①～⑤は、**事業場ごと**の労働者数が50人以上です。(会社全体ではありません。)

### 従業員数100人以上

- ① (次世代育成支援対策推進法) 一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知
- ② (女性活躍推進法) 一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知
- ③ (女性活躍推進法) 女性活躍に関する情報の公表
- ④ 障害者雇用納付金・調整金
- ⑤ 特定個人情報に関する安全管理措置



常時雇用する労働者とは・・・  
正社員だけでなく、パート・アルバイトも含まれます。また、労働安全衛生法関連の措置については、派遣社員を受け入れている場合は派遣労働者も人数に含めます。

### 従業員数300人以上

- ① 従業員に占める中途採用者の割合を、定期的に公表 ※常時雇用労働者301人以上
- ② (女性活躍推進法)『男女の賃金の差異』の情報公表義務 ※常時雇用労働者301人以上
- ③ (公益通報者保護法)内部通報対応体制整備の義務 ※従業員数301人以上



## 『従業員のリスキリングにどう取り組むか Vol.1』 リスキリングの考え方と課題

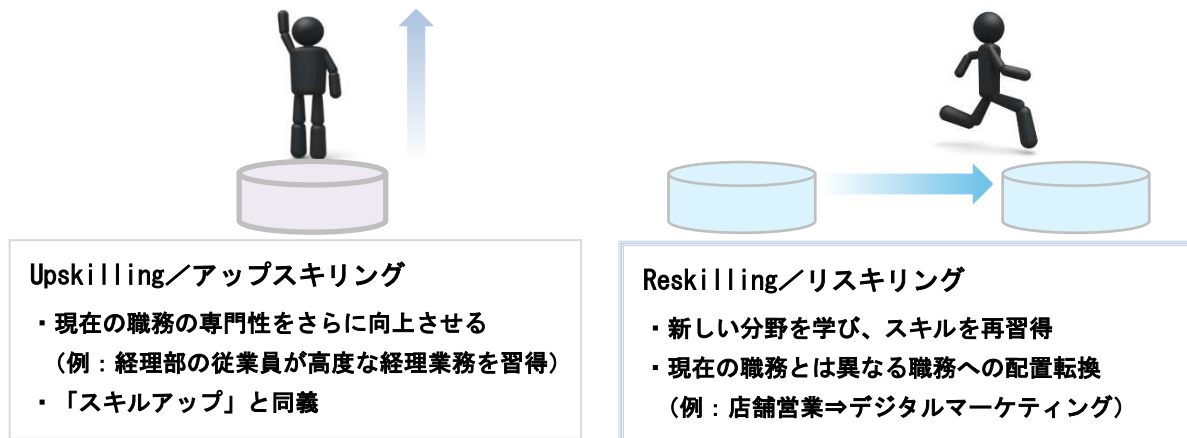
AI やテクノロジーが急速に進歩する中、企業は新たな成長分野での事業創出が不可欠となっており、これに伴う人材の確保・育成は喫緊の課題となっています。岸田政権が「5年間で1兆円をリスキリングの支援に投じる」と表明して以来、「リスキリング」という言葉が広く認知されるようになりました。個人の自主的な学びではなく、企業が個々の従業員に対して積極的に支援すべき施策として、今関心が集まっています。そこで今回は、リスキリングの考え方や課題について取り上げていきたいと思います。

### ◆リスキリングとは？

「組織が従業員にスキルを再習得させる」という意味で、**新しい職務や組織の将来の成長事業を担う人材を育成するための職業能力の再開発**を指します。実施責任を負い環境を用意するのは“組織”であり、単なる個人の自主的な“学び直し”とは異なることがポイントです。

### ◆「スキルアップ」と「リスキリング」の違い

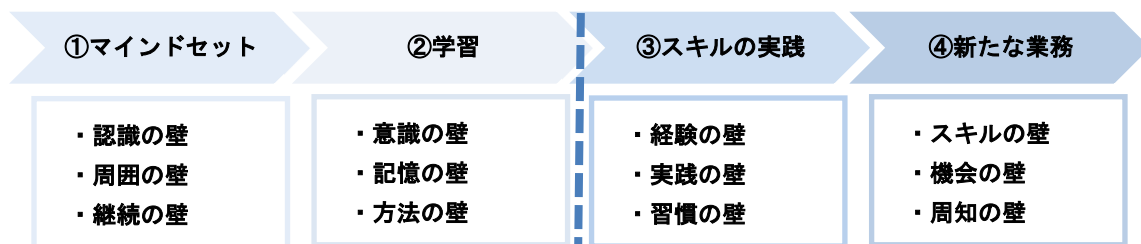
従業員の成長や育成に関して日常的に使われるものとして「スキルアップ」という言葉があります。正しくは「アップスキリング」という表現を用いますが、例えば、経理部の従業員がより高度な経理のスキルを身に付ける等、従来の延長線上にある取り組みを指します。一方、「リスキリング」の場合、新しいスキルを身に付け、現在とは異なる新たな業務に就くことが目的となります。



### ◆日本企業における課題

リスキリング＝“オンライン学習講座を従業員に提供すること”にとどまっていることが課題とされています。この原因とされているのが「組織として新たな成長事業を従業員に示すことができていない」「将来必要となるスキルが何かを部署ごとに指定できていない」ことです。終業時間外(帰宅後や週末)に、学ぶ意欲の高い従業員のみが自分の興味関心のある分野について学習するレベルに終始し、就業時間内に全社プロジェクトとしてリスキリングを実施することができている企業は非常に少ないのが現状です。

また、就業時間内に学習時間が確保できている企業において顕著となっている課題として、「学びっ放し」で実践機会がないことが挙げられています。



次回は、リスキリングの効果や企業事例を取り上げます。

文責：井上

# お知らせ

## 労働保険料の年度更新の時期

### 1. 労働保険申告書送付のお願い

※労働保険事務組合以外の方が対象です

① 5月下旬に労働局から労働保険料の申告書が届きましたら、

**そのまま弊社までご送付ください。(代表印押印は不要です)**

※労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されます

※切り取り線の下部も切り取らずにそのまま送付して下さい。

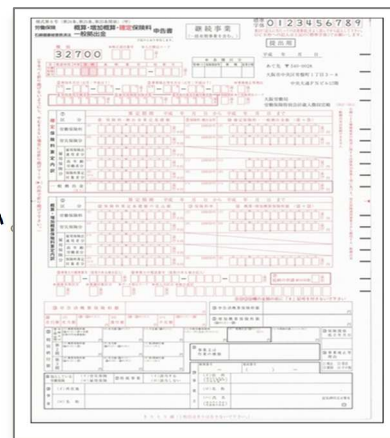
② 労働保険料計算のため、**3月支給分までの賃金台帳**をご送付ください

### 2. 労働保険料の納付は口座振替が便利です

労働保険料の納付方法として、通常は「金融機関の窓口」にて納付しますが、手続きをすると「口座振替」を選択することができます。

口座振替を選択することで、毎回金融機関の窓口へ行く手間が省け、納付を忘れる心配がなく、保険料の納付期限に少しのゆとりができます。

口座振替をご希望の場合はぜひエール担当者までご相談下さい。



押印せずにエールまでご送付下さい

### 3. 昇給・降給等による賃金変更時のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更・諸手当の変更・役員報酬変更等があった場合は、ご連絡下さい。

**大幅な金額変更がある場合、社会保険の標準報酬月額の見直しが必要となる可能性があります。**

ご連絡がない場合、変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって訂正が生じることがございますので、ご注意下さい。



<セミナー動画配信・資料ダウンロードのご案内>

**2024年 労働・社会保険関連の法改正& 税制改正について**

講師:社会保険労務士法人エール&横浜総合事務所

エールHPの“顧問先専用ページ”から動画および資料をご覧いただけます。ご活用ください



クリック



## スタッフコラム



社会保険労務士法人エールの一員としてこの素晴らしいチームに加わってから初めてコラムを担当します。

私は主に労務管理や人事制度の再構築に携わっており、毎日、メンバーとコミュニケーションを取りながら、労働法や社会保険制度に関する問題解決に努めています。また、社内外の研修やセミナーにも積極的に参加し、知識の向上を図ることを忘れず、チームプレイヤーとしても常に協力し合って目標に向かって進むことを大切にしています。

入社してから新しい環境に馴染むためにたくさんのことを学び、成長する機会に恵まれました。これからも、より一層の成長を目指し、皆様の発展に貢献していきたいと思っています。趣味はバスケットボールとこだわりのコーヒーを入れることです。今後ともよろしくお願いいたします！

～編集後記～ 今月は「従業員のリスクリングにどう取り組むか？」について取り上げました。個人の意識に頼らず、組織全体で取り組んでいくためにも、自社ができることは何か、考えるきっかけになればと思います。

ゴールデンウィークは私も連休を活用して、日頃取組めていないことをしようと考えているところです。個人的には仕事に繋がる、自己研鑽できるものはもちろん、読書をしたり、最近イベントに行ったバンドの音楽をゆっくり聴いたり、興味のあるマシンプラティスを調べたり等、沢山あるのですがどこまでできるか…… (門外)