

相談しやすい、分かりやすい  
信頼と安心をお届けします



# きりん通信No.106

発行:きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <https://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : kirin@sr-kirin.jp

8  
2024

2024年(令和6年)8月号

## 要チェック

### 2024年度の最低賃金の答申とりまとめ 全ランク50円引き上げ Aランク 50円、 Bランク 50円、 Cランク 50円

地域別最低賃金は、各都道府県の経済実態に応じて、全都道府県をA~Cの3つのランクに分けて引き上げ額の目安が決められます。Aランクは東京都を含む6つの都府県です。昨年はAランク41円、Bランク40円、Cランク39円でした。今年は全ランク同額の50円。全ての都道府県で最低賃金が50円上がることになりそうです。中央最低賃金審議会で決定した引き上げ額の目安は、この後地方最低賃金審議会で答申を行うこととなりますが、例年ほぼ同額で決定となることが多く、昨年は24県で目安を上回って決定されました。

今年は全ランク50円ですので、当然全国加重平均も50円となりますが、これは、昭和53年度に目安制度が始まって以来の最高額です。

ひとまず、目安は決定されましたが、今後の動向に注目です。

健全で良質な労働力の確保が、国を豊かにするために欠かせないことです。国はあらゆる情報を駆使して、日本が今後も豊かで安心な国であり続ける為に、解決すべき問題を提起しています。ですが結局、実際に実行することが出来るのは企業です。法改正や助成金の創設で、その方向が示されていますので、情報をしっかりキャッチしていきましょう。

### ……骨太の方針 2024/賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などの概要……

#### <賃上げの促進>

- 最低賃金の全国加重平均 1,500 円の 2030 年代半ばまでの達成
- 男女間賃金格差の是正
- 非正規雇用労働者の正社員転換の促進、同一労働同一賃金の更なる徹底
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、被用者保険の適用拡大等の検討
- 建設業、トラック運送業等の賃上げ など

#### <三位一体の労働市場改革>

- 全世代のリ・スキリング（教育訓練給付の拡充、団体等検定の活用等）の推進
- ジョブ型人事（職務給）導入のための指針作成 など

#### <人手不足への対応>

- 人手不足感が高い業種（運輸・宿泊・飲食等）における自動化技術の利用拡大のための自主行動計画の策定、リ・スキリング
  - 大企業による中堅・中小企業との協働の奨励、新技術・商品の共同開発、副業・兼業を通じた人材派遣等 など
- 〈補足〉新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版では、次のような更に具体的な事項も示されています。
- ・副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し
  - ・個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し
  - ・スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化 など



★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。

これらの方針などの内容に沿って、国は助成金を作り、その後法改正で強制していく事になるでしょう。

賃上げすると  
貰える!

## 助成金情報

### 業務改善助成金 設備投資などにかかった費用一部 最大600万円

業務改善助成金は、会社の中の賃金底辺の底上げを支援する助成金です。賃上げ額によって上限額が増額します。

#### 【前提要件】

現在、最低賃金との差が  
50円以内の社員がいること

#### 【支給要件】

30円以上昇給  
就業規則に制定

#### 【申請手続き概要】

設備投資  
計画申請

交付決定  
通知

賃金引上  
発注・納品  
支払い

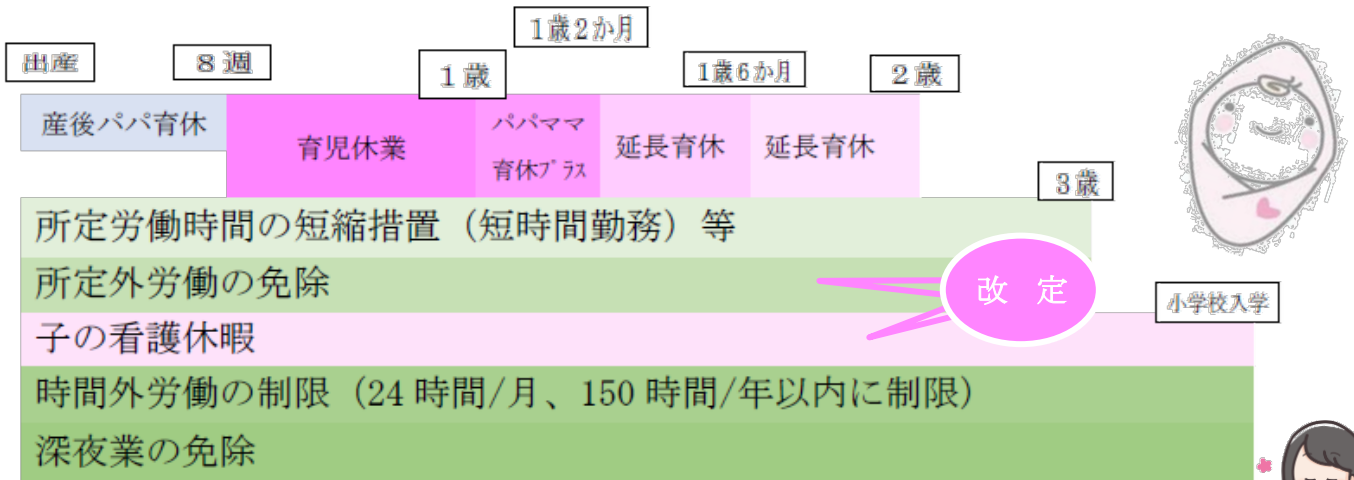
支給申請  
→受給

※ 上記以外にも注意する要件がありますので、ご興味があればご相談下さい。

## 育児・介護休業法の概要

法改正について先月お伝えしました。今回は育児介護休業法等、妊娠・出産・育児にかかわる全体像を整理してみましょう。これら法改正の先に、少子高齢化問題の解決はあるのでしょうか。30年後の日本を想像しながらまとめました。なお、令和5年の出生数は過去最少の758,631人でした。(1970年代前半は2,000,000人超)

現行・法定両立支援制度



ここでは努力義務は除いて事業主に義務化されたものと妊産婦に認められる権利をご紹介します。

(1) 事前の雇用環境整備・・・次の4つのうちどれか1つの制度を導入・整備 ※妊婦等がいなくても必要です。

①研修 ②相談窓口 ③自社での育休取得事例収集・提供 ④活用促進方針の周知

(2) 妊娠の申出の時・・・個別に両立支援制度の内容を周知し、制度の利用の意向を確認する義務

(3) 妊娠中・・・妊婦健診に必要な時間の休暇を与え、医師等からの指導があれば時差通勤等の措置を講じる

(4) 産前6週～・・・産前産後休業 ※産後8週まで(産後6週間は本人の申し出があっても働かせてはいけない)

(5) 出生後8週間・・・産後パパ育休 ※途中勤務も交えて、2分割で取得可能

(6) 子が1歳に達するまで・・・育児休業 ※保育所に入れることが出来ない場合2歳まで延長可能な場合あり

(7) 子が3歳に達するまで・・・短時間勤務措置 ※希望により、原則6時間勤務 代替措置：在宅勤務 or 始業時刻変更等

(8) 子が小学校入学まで・・・柔軟な働き方の措置 次の5つのうち、会社が選んだ2つの制度を導入 **NEW!**

①事業時刻変更等 ②在宅勤務 ③短時間勤務 ④新休暇(10日) ⑤保育施設の設定

(9) 子が小学校入学まで・・・所定外労働の免除 ※本人が希望した場合、所定労働時間を超える残業を免除

(10) 子が小学校入学まで・・・法定外残業の制限(月24時間・年間150時間まで) / 深夜業の免除

(11) 子が小学3年生修了まで・・・子の看護等休暇 ※年間5日分を時間単位で(子が2人の場合年間10日)

育児介護休業法は、1992年に施行されて22年が経ちました。近年は、毎年のように改定を繰り返しています。きりん通信の中で、まるっとご説明できる内容ではないと、途中で諦めつつも概要の項目を並べてみました。

2025年法改正に向けて、セミナーのご依頼も受け付けておりますので、ご興味があればご相談下さい。

現在、若年層において、育児休業取得に対する意識は高まっています。87.7%が育休を取得したいと回答し、男性の約3割が半年以上の育児休業を希望しています。令和5年度男性の育休取得率は30%を超えました。この数値を信じるならば、少しは少子化への歯止めがかかっているのかと期待が持てそうでしょうか。30年後、どんな社会が想像できますか？



## 未払い賃金86億円 足立労働基準監督署是正勧告

東京地下鉄株式会社(東京メトロ)は、足立労基署から「労働時間の取扱い等に関する是正勧告」を受けたと発表しました。日比谷線の保守管理にあたる現業現場では24時間の全泊勤務を取っていましたが、休憩時間・睡眠時間と扱っていた時間のうち、7時間50分は「労働から完全に解放されておらず労働時間に該当する」と指摘を受けました。東京メトロは対象社員に2024年中に清算金として支払う予定としていて、その総額は最大86億円の見通しとのことです。今後、休憩時間に対する割増賃金訴訟が増えるかもしれないですね。今一度社員の勤務実態を見直してみましょう。

### ◆トニー・ロビンズの名言◆ 失敗などというものは無い。あるのは結果だけだ。

思った通りの結果が出なかったときは「失敗した」と思うかもしれませんが、でも、もしかしたら、本当に全力を出し切ったときは、それを失敗とは感じないのでしょうか。「失敗」だと思っただけかもしれないですね。

今回は、マザー・テレサやクリントンのコーチングも務めたという心理学者、トニー・ロビンズの名言をご紹介します。