

福祉会報

令和6年9月5日発行

第174号

日本福祉協会

東京都中央区銀座7-16-15
清月堂本店ビル

電話 03(6281)5720代

編集発行人 西谷 侑子

定価 1部 50円

年間購読料 送料共 500円

オリンピックズム

8年ぶりに有観客で行われた五輪がパリで開催されました。声援に背中を押され、歓喜を爆発させる選手、悔し涙を流す選手。紙一重の勝負の中で戦う選手達は精悍であり、また残酷でもありました。それでも試合の後、お互いをリスペクトし合う姿は、本来の五輪の趣旨を映し、とても美しく感動的でした。

しかしその裏で、SNSでの誹謗中傷や誤審が問題視され、五輪開催中の紛争休戦も形骸化し、五輪の商業主義、国家主義などの批判と相まって、その存在意義が問われているのもまた確かです。

批判にはもったもな側面もありますが、選手達は、自分の、そして人間の可能性を信じ、その一瞬の発露ために血の滲む努力をし、五輪の舞台に立っています。その努力の先に、友情、連帯、平和があることを願い、オリンピックズムを全うできるよう努力をすべきではないでしょうか。



令和6年度

地域別最低賃金額改定の目安について

7月25日に開催された厚生労働省の中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

各地方最低賃金審議会は、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を

【答申のポイント】

〔ランク(注)ごとの目安〕

各都道府県の引上げ額の目安は、次の通りです。

●A～Cランク全庁において

「50円」

(注) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B Cの3ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されています。現在、Aランクで6都府県、Bランクで28道府県、Cランクで13県となっています。

(下表参照)

各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都 道 府 県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、鳥根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します(※異議申出に関する手続を経て、例年10月頃に発効します)。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は50円(昨年度は43円)となり、目安通りに最低賃金が決定されれば、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額

の引上げとなり、引上げ率に換算すると5.0%となりますが、この金額については、労働者側委員と使用者側委員との間で意見の一致を見るに至らず、公益委員の見解及び小委員会報告を地方最低賃金審議会に提示したものととなります。

【参考】

◎最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者

『雇用保険』

基本手当及び雇用継続給付の

支給限度額等の変更について

令和6年8月1日から、雇用保険の「基本手当日額」が変更になりました。

雇用保険では、離職者の「賃金日額」(※1)に基づいて「基本手当日額」(※2)が算定されています。賃金日額については、上限額と下限額が設定されており、「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額が変更されます。

今回は、令和5年度の平均定期給与額が前年度に比べ約1.7%上昇したこと、上限度・下減額ともに引上げになりました。

に支払わなければならない制度で、仮に最低賃金より低い賃金を労使合意で定めても、法律上無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

◎最低賃金の種類

最低賃金には、右記の「地域別最低賃金」と、特定の産業で働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されており、どちらか高い方の最低賃金が適用されます。

これに伴い、雇用継続給付の支給限度額等も変更されました。

※1 離職日の直前6ヶ月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額

※2 失業給付の1日当りの金額

1 基本手当

基本手当の賃金日額と基本手当日額の上限度が(A表)の通り変更されました。

2 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の支給限度額が、令和6年8月1日以後の支給対象期間から(B図)の通り変更されました。

(1) (A表)基本手当の賃金日額上(下)限度及び基本手当日額上(下)限度【上限額】

年齢区分	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
30歳未満	14,130円	7,065円
30歳以上45歳未満	15,690円	7,845円
45歳以上60歳未満	17,270円	8,635円
60歳以上65歳未満	16,490円	7,420円
65歳以上	14,130円	7,065円

【下限額】

賃金日額下限額	基本手当日額下限額
2,869円	2,295円

(1) 支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額以上であるときは、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、「支給限度額」(支給対象月に支払われた賃金額)が支給額となります。

(2) 高年齢雇用継続給付として算定された額が最低限度額を超えない場合は、支給されません。

(3) 60歳到達時の賃金額が上限額以上(下限額未満)の方については、賃金日額ではなく、上限額(下限額)を用いて支給額が算定されます(C図)。

3 育児休業給付金

育児休業給付金の支給限度額が、初日が令和6年8月1日以後である支給対象期間から、〈D図〉の通り変更になりました。

(1) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金月額に30を乗じて得た額(賃金月額)の

イ 休業日数180日まで…67%
ロ 休業日数181日以降…50%の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

(2) (1)の文章中の「賃金月額」の上限額は、30歳以上45歳未満の賃金月額上限額×30と決められています。

(2) (1)の文章中の「賃金月額」の上限額は、45歳以上60歳未満の賃金月額上限額×30と決められています。

4 介護休業給付金

介護休業給付金の支給限度額が、初日が令和6年8月1日以後である支給対象期間から、〈E図〉の通り変更になりました。

(1) 介護休業給付金は、介護休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金月額に30を乗じて得た額(賃金月額)の67%の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

※ 右記の変更に伴い、これまで支給対象となっていた方が支給対象となくななる場合や、これまで支給対象とならなかった方が支給対象となる場合、また、現在、給付を受けている方の給付額が変更となる場合がありますので、ご注意ください。

《育児・介護休業法》

改正育児・介護休業法の概要について

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、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や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置が講じられた改正育児・介護休業法が、令和6年5月24日に成立し、同年5月31日に公布されました。

ここでは、改正内容の概要について、お知らせいたします。

一 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現する為の措置の拡充
1 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置の義務化

事業主は、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、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、また当該措置の個別の周知・意向の確認が義務付けられます。

構すべき措置の内容は、①始業時刻等の変更、②テレワーク(月10日以上)、③保育施設の設置運営等、④短時間勤務制度、⑤新たな休暇の付与(年10日以

〈C図〉60歳到達時等の賃金月額

【上限額】

令和6年7月31日まで

486,300円



令和6年8月1日から

494,700円

【下限額】

令和6年7月31日まで

82,380円



令和6年8月1日から

86,070円

〈B図〉高齢雇用継続給付

【支給限度額】(受給できる額ではありません。)

令和6年7月31日まで

370,452円



令和6年8月1日から

376,750円

【最低限度額】

令和6年7月31日まで

2,196円



令和6年8月1日から

2,295円

〈D図〉育児休業給付金

ロ 休業日数181日以降

【上限額】

令和6年7月31日まで

231,450円



令和6年8月1日から

235,350円

【下限額】

令和6年7月31日まで

41,190円



令和6年8月1日から

43,035円

イ 休業日数180日まで

【上限額】

令和6年7月31日まで

310,143円



令和6年8月1日から

315,369円

【下限額】

令和6年7月31日まで

55,194円



令和6年8月1日から

57,667円

※ 出生時育児休業給付の上限額は294,344円となります

上)、等フルタイムで働きながら子を養育しやすくするための制度となり、これらの中から二つ以上の制度を選択して措置しなければなりません。

当該改正の施行日は、公布後1年6ヶ月以内の政令で定める日となります。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

現在、3歳に満たない子を養育する労働者は、請求することにより所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能となっていますが、当該制限を受けることができる対象者が、小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されます。

3 子の看護休暇の見直し

現在、小学校就学前の子を養育する労働者に対し、負傷又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行うため、事業主に申し出ることにより、1年度において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)を限度として、子の看護休暇を取得することができるとされていますが、当該制度の名称を「子

の看護等休暇」に変更、対象となる子の範囲が小学校3年生修了まで延長され、取得事由として、感染症に伴う学級閉鎖や入園・入学式、卒園式が追加されます。

また、労使協定の締結により除外できる労働者について、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満である者」が撤廃され、「週の所定労働日数が2日以下である者」のみにされます。

4 育児のためのテレワーク導入の努力義務化

3歳に満たない子を養育する労働者が、テレワークを選択することができるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされます。

右記2、3、4の改正についての施行日は、令和7年4月1日となります。

二 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

現在、労働者から本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た場合、事業主は、労働者に対し、育児休業制度等の周知、及び育児休業・出生時育児休業の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならないとされていますが、

見直し内容

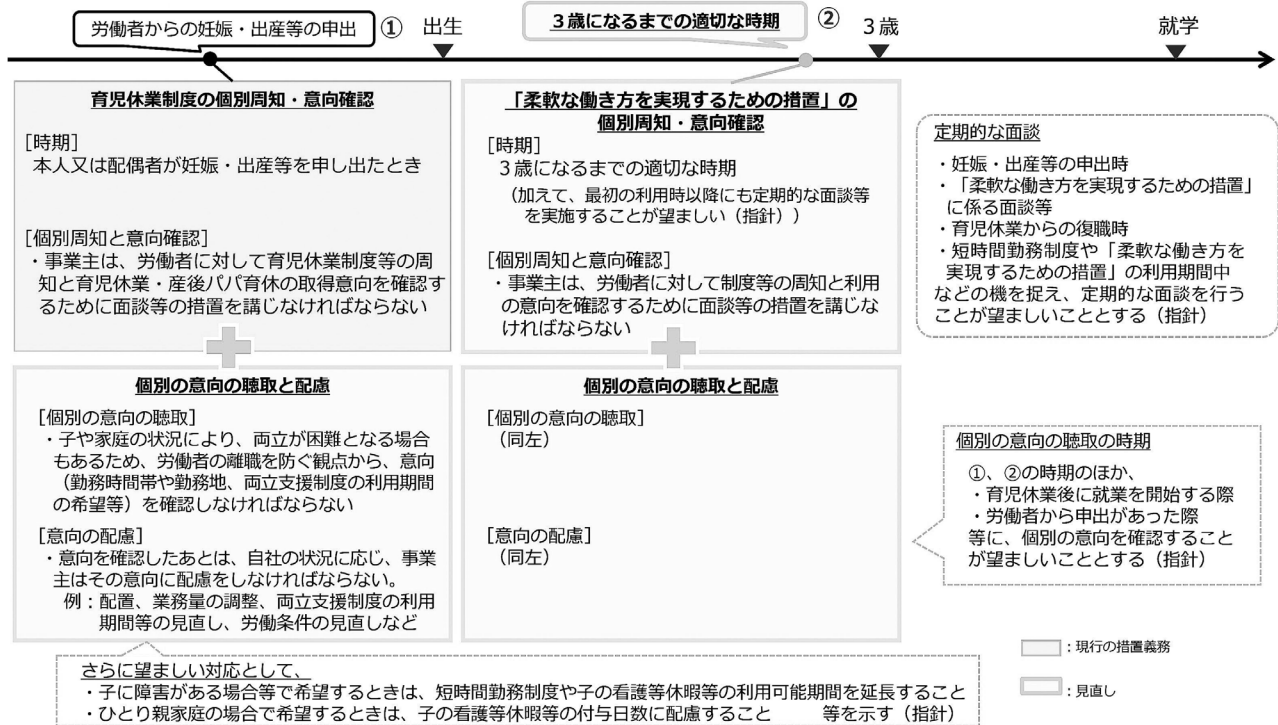


子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充内容

すが、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があるため、労働者の妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する制度の個別の周知や、個別の「意向の聴取・配慮」をすることが、事業主に義務付けられます。

「意向の聴取」とは、子や家庭の状況により両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等を確認することを言います。

「意向の配慮」とは、労働者の意向を確認したのち、自社の状況に応じ、労働者の配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を行うことです。例えば、子に障害がある等の場合に短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することや、一人親家庭の場合に子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること、などが挙げられます。



労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 概要図

三 男性労働者の育児休業等の取得状況公表義務の拡大

現在、従業員数100人を超える企業の事業主に対し、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられていますが、この事業規模が300人超の企業まで拡大されます。

公表しなければならない内容は、①男性労働者の育児休業の取得割合(育児休業等を取得した男性労働者の数÷配偶者が出産した男性労働者の数)、②男性労働者の育児休業等と育児目的休暇の取得割合(育児休業等を取得した男性労働者の数÷小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数)÷配偶者が出産した男性労働者の数、のいずれかとなります。

また、公表は、インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で行う必要があります。

公表義務拡大の施行日は、令和7年4月1日になります。

四 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化

次世代育成支援対策推進法において、従業員数100人超の企業に対し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、

子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を「一般事業主行動計画」として策定しなければなりません。

が、改正により、計画策定時に、①計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握、②育児休業取得状況や労働時間の状況に関する

《雇用保険法》

雇用保険の適用拡大等

雇用保険法の改正について

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の構築、「人への投資」強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やリ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置が講じられた改正雇用保険法が、令和6年5月10日に成立し、同年5月17日に公布されました。

ここでは、改正内容の概要について、お知らせいたします。

一 雇用保険の適用拡大

雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要があるこ

する数値目標の設定、が義務付けられます。

五 介護離職防止措置の義務化

介護離職防止のため、介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置、介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供、等が義務付けられます。

とから、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、適用対象を拡大します。

この拡大による給付内容も、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等が支給されます。

但し、「被保険者期間の算定基準」や「失業認定基準」については、現行の二分の一とし、「被保険者期間の算定基準」については賃金の支払基礎となった日数が6日以上又は賃金支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合を一月とカウントすることとし、「失業認定基準」については労働した場合であっても

1日の労働時間が2時間未満にとどまる場合は失業日と認定することとなります。

二 自己都合離職者の給付制限の見直し

現在、自己都合離職者に対しては、失業給付の受給に当たり、待機満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がありますが、労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、次の通り給付制限期間が見直されます。

① 原則の給付制限期間が2ヶ月から1ヶ月に短縮されます。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間が3ヶ月とされます。

② 離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練（教育訓練給付の対象となる教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練）を行った場合には、給付制限が解除されます。

三 教育訓練給付の拡充

厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合、その費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び

直し等が支援されていますが、個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要があることから、教育訓練給付金の給付率の上限が、受講費用の70%から80%に引き上げられます。

具体的には、専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増加した場合、現在の追加給付に加えて、さらに受講費用の10%（合計80%）が追加で支給されます。

また、特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し就職した場合、受講費用の10%（合計50%）が追加で支給されます。

四 教育訓練中の生活を支えるための給付の創設

現在、労働者が自発的に教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがないため、労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、離職者等

〈改正後の教育訓練給付の内容〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がありますことから、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」が創設されます。この給付は、雇用保険被保険者が対象となりますが、次の場合は、対象となりません。

イ 休暇開始日前2年間におけるみなし被保険者期間が、通算して12箇月に満たないとき。

ロ 当該一般被保険者を受給資格者と、休暇開始日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合の算定基礎期間に相当する期間が、5年に満たないとき。

五 特定理由離職者の特例の延長

特定理由離職者のうち、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者については、失業給付の所定給付日数を倒産・解雇等による退職者（特定受給資格者）並みにするとの暫定措置が令和7年3月31日までとされており、この特例を2年

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・給付に要する費用の1／4又は1／40（基本手当と同じ）

間延長し、令和9年3月31日までとされます。

六 就業促進手当の改正

現在、安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として「就業手当」が設けられ、また、早期に再就職し、離職前の賃金から再就職後の賃金が低下していた場合に、低下した賃金の6ヶ月分を支給する手当として「就業促進定着手当」が設けられていますが、支給実績や人手不足の状況等を踏まえ、「就業手当」が廃止されるとともに、「就業促進定着手当」の上限を支給残日数の20%（現行は40%又は30%）に引き下げられます。

七 施行期日について

前述致しました主な法改正の施行期日は次の通りです。

「三 教育訓練給付の拡充」については令和6年10月1日、「二 自己都合離職者の給付制限の見直し」、「五 特定理由離職者の特例の延長」、「六 就業促進手当の改正」については令和7年4月1日、「四 教育訓練中の生活を支えるための給付の創設」については令和7年10月1日、「一 雇用保険の適用拡大」については令和10年10月1日、となります。