



菖蒲

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

6月

(水無月) JUNE

日	・	9	23
月	・	10	24
火	・	11	25
水	・	12	26
木	・	13	27
金	・	14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	・
火	4	18	・
水	5	19	・
木	6	20	・
金	7	21	・
土	8	22	・

6月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税・都民税
及び市町村民税・特別区民
税の納付(第1期分)
市区町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 7月1日 | 労 務 / 児童手当現況届(市区町村
役場から通知が届いた場合)
7月1日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
7月1日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 7月1日 | |

ワンポイント 日本標準産業分類の改定

総務省が定める、統計の相互比較性と利用の向上を図る目的で設定された統計基準。税制でも非上場株式の株価計算や消費税の簡易課税制度などの業種判定で利用されるもので、今年4月から業種の細分類項目に「食料品スーパーマーケット」や「介護医療院」を新設するなどの改定が行われています。

仕事と介護の両立 (介護離職の防止)

日本では、高齢化社会の進展に伴い、介護を必要とする人が増加しています。また、少子化・人口の減少に伴って、働き手の減少も同時に進行しています。仕事と介護を両立させることは容易ではなく、介護の必要な家族を抱える労働者は、仕事を続けるためにさまざまな困難を抱え、介護離職のリスクに直面しています。

今回は、仕事と介護の両立と介護離職の防止について解説します。

一 介護離職の現状

(一) 介護を必要とする人
65歳以上の要介護者等数は増加しており、特に75歳以上で割合が高い傾向にあります。

令和5年版「高齢社会白書」(内閣府)によると、介護保険制度における要介護又は要支援の認定を受けた人は、令和2年度で668・9万人となっており、平成22年度(490・7万人)から178・2万人増加しています。

(二) 介護離職の動向

近年、離職者の中で介護を理由とする割合は増加傾向にあります。

令和4年「雇用動向調査」(厚生労働省)によると、「介護・看護」を理由とする離職者の割合は全離職者の0・9%ですが、年齢階級別にみると50歳代以上において「介護・看護」を理由とする離職者の割合が高まり、特に女性の方が男性より高くなる傾向があります(55歳～59歳の男性は2・6%、女性は5・4%)。

二 公的な支援制度

(一) 介護休業制度

仕事を辞めることなく、働きながら要介護状態の家族の介護等をするため、育児・介護休業法に介護休業等の制度が設けられています。制度の一部をご紹介します。

※ 要介護状態について

介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態のときには介護休業の対象になります。

・ 介護休業：要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得可能

・ 介護休暇：通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年5日(対象家族が2人以上の場合)は年10日)まで取得可能

・ その他：所定外労働の制限(残業の免除)、時間外労働の制限(1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限)

働を制限)、所定労働時間短縮等の措置など

また、介護休業などの制度の申出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いが禁止とされていることにも注意を要します。

(二) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たしたときに、介護休業期間中に休業開始時賃金月額額の67%を上限に介護休業給付金が支給されます。

三 企業による支援等

仕事と介護の両立支援の際、次の5つの取組を実施していくとよいでしょう。

(一) 労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握

労働者が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主にアンケート調査を実施することにより把握します。

厚生労働省のホームページ(仕事と介護の両立支援)を

立に向けての具体的ツール」のキーワードで検索)に、具体的なアンケートの例などが掲載されたマニュアルが公開されています。

(二) 制度設計・見直し

実態把握を踏まえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」、「従業員に周知されているか」、「利用要件がわかりやすいか・利用手続きが煩雑でないか」、「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直します。

介護休業制度は、休業の分割取得(平成29年1月施行)や有期雇用労働者の取得要件の緩和(令和4年4月施行)など、育児・介護休業法の改正により内容が見直されていますので、社内規定もそれに沿ったものとなっているかを再確認しておきましょう。

そのほか、介護が終了した後も適切なキャリアの選択ができるようキャリアプランニングの支援をするなど、長期的に見た設計・支援を行っていくことが望ましいでしょう。

(三) 介護に直面する前の労働者への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配付などにより提供します。

介護は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいので、従業員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、情報提供などの支援を行うことが重要です。

なお、育児・介護休業法の介護休業は、仕事と介護の両立の準備(社内の両立支援制度の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など)をするための期間としても位置付けられています。「看取り」のために利用してもよいでしょう。「介護をする」だけではなく、「準備・看取り」のための期間でもあるので、休業期間が長ければ長いほどよいとは言えません。休業期間を延長すると、労働者自身が介護へ

専念してしまい、職場復帰が難しくなることも懸念されます。

介護休業の利用を検討している従業員には、介護休業が「何を目的としたものか」を十分に伝え、仕事と介護の両立を可能とする体制を整えることに専念してもらいましょう。

(四) 介護に直面した労働者への支援

介護に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを行います。

(五) 働き方改革

介護のために時間制約のある従業員であっても、離職せずに就業継続できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方を目指しましょう。

残業時間の削減、フレックスタイム制やリモートワーク、年次有給休暇の取得促進、仕事上の情報共有など、従業員同士の理解や支援体制の構築、働き方の柔軟性を重視した働き方改革などが有効です。

四 両立のポイント(労働者)

「仕事と介護の両立のポイント」(厚生労働省。インターネット上に公開)では、介護離職防止のために労働者に向けた情報が掲載されていますので、労働者から相談を受けたときは、このような資料を参照していただくのもよいでしょう。

ポイントとしては、次の6つが掲げられています。

- ① 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- ② 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ③ 介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する
- ④ ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ⑤ 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ⑥ 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

変形制協定等の本社一括届出

1か月単位の変形労働時間制に関する協定届等に関しては、従来、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がありました。

令和6年2月23日から、一定の条件を満たす次の届出の場合には、時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）や就業規則届、1年単位の変形労働時間制の協定届と同様に、各事業場の協定届等を一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

- ・ 1か月単位の変形労働時間制の協定
 - ・ 1週間単位の変形労働時間制の協定
 - ・ 事業場外労働に関するみなし労働時間制の協定
 - ・ 専門業務型裁量労働制の協定
 - ・ 企画業務型裁量労働制に関する決議
 - ・ 企画業務型裁量労働制に関する報告
- また、本社一括届出は、次の要件を満たす必要があることにも注意を要します。

す必要があることにも注意を要します。

- ・ 電子申請による届出であること
- ・ 事業の種類、名称、所在地など一定項目「以外」の記載内容が同一であること
- ・ 記載内容が同一であることを求められるのは、次の項目です（1か月単位の変形労働時間制の場合）。
 - ・ 業務の種類
 - ・ 変形期間（起算日）
 - ・ 変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日
 - ・ 協定の有効期間
 - ・ 労働時間が最も長い日の労働時間数
 - ・ 労働時間が最も長い週の労働時間数
 - ・ 使用者の職名及び氏名

なお、事業場ごとに記載内容が異なる項目は、厚生労働省HP又はe-Govの申請ページからExcelファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付することとされています。

家事使用人の雇用ガイドライン策定

個人宅に出向き、各家庭と直接労働契約を結び、その指示のもとで家事一般に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けませんが、労働基準法が適用除外とされています。

そのため、業務内容や就業時間などが不明確であるため契約を巡るトラブルが発生する、また就業中のケガに対する補償が十分ではないなどの問題が一部にあることから、令和6年2月に厚生労働省は「家事使用人の雇用ガイドライン」を策定しました。

ガイドラインの対象は、雇用主（家庭）・家事使用人・家政婦（夫）紹介所の三者です。
※ 家庭と直接労働契約を結び、労働基準法が適用除外とされている家事使用人が対象者です。

ガイドラインでは、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化、適正な就業環境の確保（就業時間・場所の管理、適切な業務内容と業務量等）等が示されています。

ハローワークの「生涯現役支援窓口」

① 全国のハローワークのうち300か所（令和6年2月時点）において、「生涯現役支援窓口」が設けられ、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象とした各種サービスが行われています。

② 次の特徴があります。
① シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供
② 多様な就業ニーズなどに応
③ じた情報を提供
④ シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施
なお、ガイダンスや職場見学等は、事前の予約が必要な場合があります。

当該窓口を設置しているハローワークは、「ハローワーク生涯現役支援窓口」のキーワードで検索することができます。