

# 次世代 IT 労務月報

2024 年  
7 月号  
NO.23

発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-1165 岐阜市西改田宮西 26-1 エス B101 号室

電話：090-2944-6028

FAX：058-227-4742

e-mail：inoue@next21it-sr.com

H P：https://next21it-sr.com/



トピックス

- ◆事務所移転祝い御礼 ◆労務 Q&A（時間単位年休について）
- ◆助成金特集（65 歳超雇用推進助成金：高年齢者無期雇用転換コース）

## ●事務所移転祝い御礼

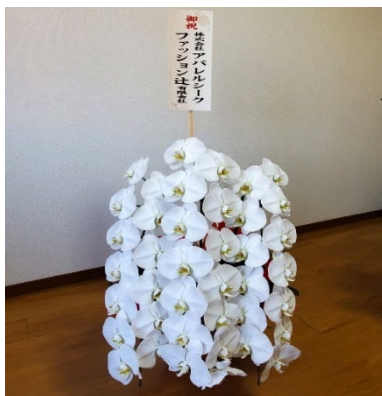
6 月 1 日から岐阜市西改田にて「次世代 IT 労務」社労士事務所として本格的にスタートさせていただきましたが、この間、お客様から沢山のお祝いを頂きました。

この場を借りて心から感謝申し上げます。

お陰様で 6 月から超繁忙期で労働保険の申告や算定基礎届の準備等で山積しております。私一人では限界と思いながらも、手伝っていただけるスタッフも見つかりました。まだまだ軌道に乗り切れていない状態ですが、少しずつ乗り越え、スムーズな事務処理体制は勿論のこと、労務管理のサポートや助成金に関する情報等、プラス α のサービスを心がけていきたいと思っております。



砂時計及び工作カレンダー  
【サンプルソーイング様より】



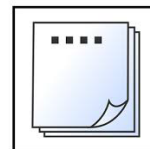
胡蝶蘭  
(株)アパレル ファッション  
シーク 様 辻 (有) 様より



十六茶 1 ケース  
【アーバンエイトシャツ(株)様より】

## ● 労働保険の申告と月額算定基礎届のお知らせ

6 月 1 日から労働保険の申告、7 月 1 月からは月額算定基礎届の期間です。いずれも 7 月 10 日までの提出期限となっております。月額算定基礎届は 7 月、8 月又は 9 月の随時改定（2 等級以上の変動）に該当した場合、随時改定により決定された標準報酬月額が優先されるため、月額変更届の提出が必要です。月額算定基礎届にも該当者にチェック  を記入いたします。ご不明な点や手続き代行のご依頼がございましたら私までご連絡下さい。



手続き

## ● 労務 Q&A（時間単位年休について）

Q 計画的付与における5日を超える部分以外について、時間外単位年休は対象とできますか？

A 時間単位年休の制度を導入するには**労使協定の締結**が必要になります。時間単位で付与できる日数は、**前年度からの繰越し分を含めて、年5日以内**に限られます。



**計画的付与**という制度は、労使協定を締結することで、あらかじめ定めた日に年休を付与することができますが、労基法39条1～3項までの規定により各労働者に付与された年休のうち、**年5日を超える部分のみが対象**となります。つまり、年5日は労働者個人に自由に取得させなければなりません。

更に**計画的付与を対象として、時間単位年休を与えることはできない**とされています。但し、**計画的付与を実施する際、労働者が自由に取得できるようにと対象外とされた5日については時間単位年休とすることは可能**といえます。

## ● 助成金特集（65歳超雇用推進助成金：高年齢者無期雇用転換コース）

本助成金は**高年齢者の雇用の推進を図るため、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して国の予算の範囲内で助成を行う**ものです。

計画の実施期間の開始日の6か月前の日から3か月前の日までに	無期転換への運用期間	転換後6カ月分（※1）の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内
有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画を作成し、高年齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構という。）に提出。	左記の無期雇用転換計画に基づき、計画期間内に、雇用する <b>50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者</b> を無期雇用労働者に転換すること（有期契約労働者として締結された契約期間が通算 <b>5年以内</b> の者が対象）。	<b>65歳超雇用推進助成金支給申請書</b> に必要な書類を添えて機構に提出。

（※1）勤務した日数が11日未満の月を除く。

<対象労働者>（一部抜粋）

- ① 転換日において**通算して6カ月以上5年以内で50歳以上かつ定年年齢未満**
- ② 転換日において**64歳以上の者でないこと**
- ③ **雇用保険の被保険者**であること等

<高年齢者雇用管理に関する措置の実施>

- ① 高年齢者雇用等推進者の選任
- ② 高年齢者雇用管理に関する措置の実施（A 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等、B 作業施設・方法の改善、C 健康管理、安全衛生の配慮、D 職域の拡大、E 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進、F 賃金体系の見直し、G 勤務時間制度の弾力化 **のいずれか一つを実施**すること。



<支給額>

- ① 対象労働者**1人当たり30万円を支給**（1年度10人まで（1適用事業所））