

労務関連ニュースレター

August 2024

In brief

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が2024年6月12日に公布され、子育てに係る経済的支援の強化等の少子化対策が拡充されます。その他、「個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定について」、「育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直しについて」、「2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大について」、「育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律について」をご紹介します。

In detail

1. 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律について

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が2024年6月12日に公布されました。この改正法により、2023年12月22日に閣議決定されたこども未来戦略(※1)の加速化プランに盛り込まれた施策を着実に実行するために必要な措置が講じられます。また、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための「子ども・子育て支援特別会計」と、児童手当等に充てるための「子ども・子育て支援金制度」が創設されます。

今回の改正法にかかる内容のうち、「加速化プラン」に記載されている具体的な施策についてご紹介します。

(1) 改正法の内容

	内容	改正法	施行日
「加速化 プラン」 におい て実施 する具 体的な 施策	<p><u>(A)ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化</u></p> <p>① 児童手当の制度拡充</p> <ul style="list-style-type: none">・支給期間を中学生までから高校生年代までに拡大・支給要件のうち所得制限を撤廃・第3子以降の児童にかかる支給額を月額30,000円に増額・支払月を年3回から隔月(偶数月)の年6回に拡大 <p>② 妊娠期の負担軽減を目的とした支援</p> <ul style="list-style-type: none">・妊婦のための支援給付を創設・当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせた総合的な支援	①児童手当法 ②子ども・子育て支援法	①:2024年10月1日 ②:2025年4月1日
	<p><u>(B)全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充(抜粋)</u></p> <p>① 妊婦のための支援給付のほか、妊婦等に対する相談支援事業の創設</p> <p>② 保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付の創設</p> <p>③ 産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け</p> <p>④ 教育・保育を提供する施設・事業者に経営情報等の報告の義務付け</p>	①②児童福祉法、子供・子育て支援法等 ③④子ども・子育て支援法	①③④:2025年4月1日 ②:2026年4月1日

	<p>(C)共働き・共育ての推進</p> <p>①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付および育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設</p> <p>②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設</p>	<p>①雇用保険法等 ②国民年金法</p>	<p>①:2025年4月 1日 ②:2026年10月1日</p>
--	---	---------------------------	--

(※1) こども未来戦略

「若い世代の所得を増やすこと」「社会全体の構造や意識を変えること」「全てのこども・子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援する」を基本理念に掲げた政府の少子化対策。

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律について」の詳細は、以下の厚生労働省およびこども家庭庁のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001266516.pdf>

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf

2. 個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定について

個人事業者等(※1)が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等(※2)が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促すことを目的に、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」が策定されました。個人事業者等と注文者等のそれぞれの立場が行うべき事項や配慮すべき事項の内容をご確認ください。

ガイドラインのうち、注文者等が行うべき事項についてご紹介します。

個人事業者等の健康管理のために注文者等が実施する事項
<ul style="list-style-type: none"> ● 長時間の就業による健康障害の防止(注文条件等の配慮、注文条件等により長時間就業となり疲労が蓄積した個人事業者等から求めがあった場合における医師の面談機会の提供) ● メンタルヘルス不調の予防 ● 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供、受講・受診機会の提供等 ● 健康診断の受診に要する費用の配慮 ● 作業場所を特定する場合における適切な作業環境の確保

(※1) 個人事業者等

事業を行う者のうち労働者を使用しないものおよび中小企業の事業主または役員。

(※2) 注文者等

個人事業者等に仕事を注文する注文者、または注文者ではないものの、個人事業者等が受注した仕事に関し、個人事業者等が契約内容を履行する上で指示・調整等を要するものについて必要な干渉を行う者。

なお、注文者等は、個人事業者等が上記の事項の実施を要請したことを理由として、個人事業者等に対する不利益な取扱いをしてはいけません。

「個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定について」の詳細は、以下の厚生労働省のガイドラインをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257619.pdf>

3. 育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直しについて

2024年6月号でご紹介したとおり、2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きが変更されます。この手続きについてのリーフレットが厚生労働省から公表されましたので、内容をご確認ください。

「育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直しについて」の詳細は、以下の厚生労働省のリーフレットでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269748.pdf>

4. 2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大について

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険(以下「社会保険」)の加入対象となっていますが、2024年2月号でご紹介したとおり、2024年10月から短時間労働者に対する社会保険の加入要件が拡大され、厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等(以下「特定適用事業所」)で週20時間以上働く短時間労働者が一定の要件に該当する場合は、新たに社会保険の加入対象となります。

新たに適用拡大の対象となることが見込まれる事業所には、2024年9月上旬までに「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が日本年金機構から送付されますので、加入対象となる短時間労働者がいる特定適用事業所は資格取得届の提出が必要です。

「2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大について」の詳細は、以下の日本年金機構および厚生労働省のサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/jigyosho/tanjikan.html>

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>(特設サイト)

5. 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律について

2024年4月号でご紹介した、「育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」が2024年5月31日に公布されました。この改正法は事業規模を問わず全企業が対象となっています。改正ポイントに関するリーフレットや特設サイトが厚生労働省から公開されましたので、内容をご確認ください。

「育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律について」の詳細は、以下の厚生労働省のサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001259419.pdf> (リーフレット)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611_00008.html(特設サイト)

※本ニュースレターは2024年8月8日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町1丁目2番1号 OtemachiOne

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

過去のニュースレターのご案内

[過去のニュースレターを読む](#)

ニュースレター配信のご案内

PwCJapan グループでは、会計基準や税制、法令等に関するニュースレターを発行しております。

[配信を登録する](#)

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等に加え、人事労務サービス、給与計算サービス、社会保険コンサルティングサービス等、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 151カ国に及ぶグローバルネットワークに約 364,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2024 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.