

ぎふ労働局 通信 2024



2024

岐阜労働局・労働基準監督署・ハローワーク

確かめよう！最低賃金

岐阜県最低賃金

時間額

950円



発効日

令和5年10月1日



年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、県内で働くすべての労働者に適用されます。

令和6年1月から

両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」が新設されました！

令和6年1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化します。

本コースでは、以下の3つの場合に助成金を支給します。 <すべて中小企業のみ対象>



くわしくはこちら

①手当支給等（育児休業）	育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合
②手当支給等（短時間勤務）	育児短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合
③新規雇用（育児休業）	育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保した場合

このほか、④有期雇用労働者加算、⑤育児休業等に関する情報公表加算があり、それぞれ要件を満たした場合に①～③の助成金に支給額を加算します。

	支給額（育児休業取得者/制度利用者1名あたり）
①手当支給等（育児休業）	以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：5万円 ※育児休業期間1か月未満の場合は2万円 2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 <プラチナくるみ認定事業主は4/5> ※10万円/月が助成金の上限 ※代替期間12か月分まで対象
②手当支給等（短時間勤務）	以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：2万円 2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 ※3万円/月が助成金の上限 子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）
③新規雇用（育児休業）	「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給 ・7日以上14日未満：9万円 ・1か月以上3か月未満：27万円 ・6か月以上：67.5万円 ・14日以上1か月未満：13.5万円 ・3か月以上6か月未満：45万円 プラチナくるみ認定事業主への割増支給あり。

・1事業主1年度につき①～③の合計で10人まで。初回の対象者が出てから5年間。
※くるみ認定・トライくるみ認定を受けている事業主は、「令和11年3月31日までに合計に50人」までとなります。

障害者の法定雇用率について (令和6年4月以降)

1 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

2 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。



くわしくはこちら

労災保険料算出に用いる労災保険率の改定等を行います

改正省令を令和6年4月1日に施行予定

くわしくはこちら

【省令案のポイント】

- ①労災保険率を業種平均で0.1/1000引き下げ(4.5/1000 → 4.4/1000)。全54業種中、引下げが17業種、引上げが3業種。
- ②一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定。全25区分中、引下げが5区分。
- ③請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する賃金総額の割合）を改定。



2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

くわしくは
こちら

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます



明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明する必要があります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

会社を揺るがす大きなリスク 今すぐ始めよう就活ハラスメント対策！

就活ハラスメントとは、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。今からでも遅くはありません。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメントの実態

▶ 学生の4人に一人が就活ハラスメントを経験！
その内容とは

性的な冗談やからかい	40.4%
食事やデートへの執拗な誘い	27.5%
性的な事実関係に関する質問	26.3%

▶ どのような場面で就活ハラスメントが起きるのか？

インターンシップに参加したとき	34.1%
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8%
就職採用面接を受けたとき	19.2%

どうすれば未然に防げる？

▶ ハラスメント防止の方針の明確化

全従業員（特に採用担当者）に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則（懲戒処分等）を設け、周知しましょう。

▶ ハラスメント防止体制の整備

採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。

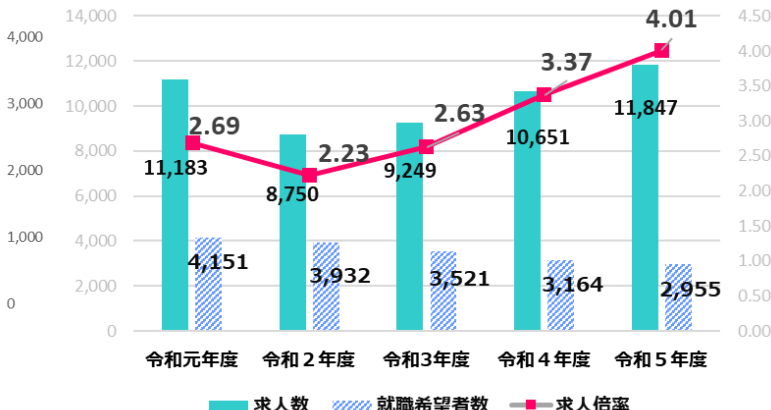
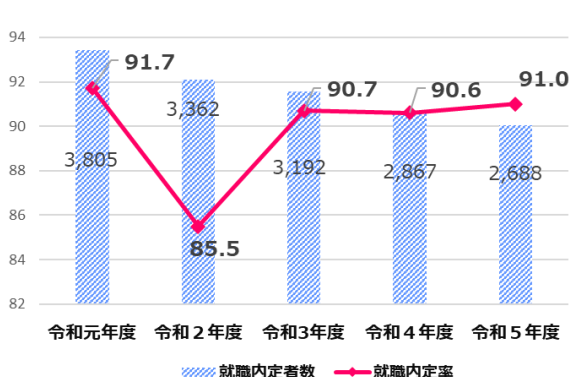


データで見る「ぎふの労働」— 高等学校卒業予定者の就職内定率は91.0%—

令和6年3月「高等学校卒業予定者」の就職内定状況等（令和5年11月末現在）

○ 就職内定率は91.0%。経済活動の再開で求人が増えた等の影響から昨年度より0.4ポイント上昇し、ほぼコロナ禍前の水準を維持した。

○ 求人倍率は4.01倍、昨年度より0.64ポイント上昇し、現在と同様の集計を始めてから過去最高となった。



くわしくは
こちら

