

ハローワーク通信

【 臨時増刊号 令和6年7月発行 】

今月号の内容 (Contents)

- ★ 所長が伊勢原市長・平塚市長を訪問！
- ★ 労働保険の成立手続きについて
- ★ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

平塚公共職業安定所

〒254-0041

平塚市浅間町 10-22

平塚地方合同庁舎



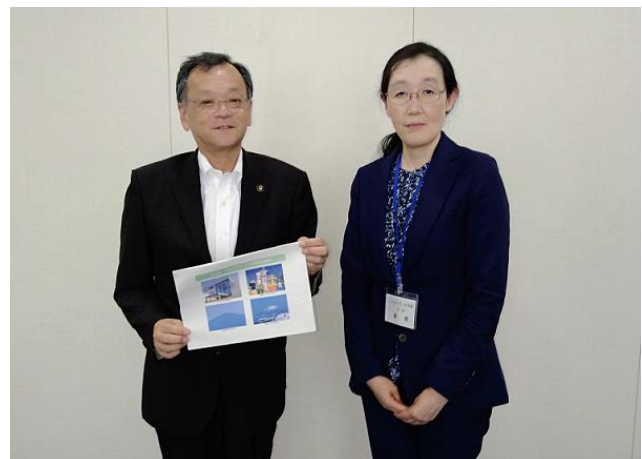
平塚公共職業安定所長が伊勢原市長・平塚市長を訪問しました

ハローワーク平塚（所長 富樫久美）は、管轄の市・町と連携して業務を行っております。今般、所長が令和6年6月27日に伊勢原市役所を訪問し伊勢原市長と、令和6年7月16日に平塚市役所を訪問し平塚市長と、地域における雇用対策全般について意見交換を行いました。

近年、有効求人倍率が高い水準で推移しており、人手不足傾向が続いておりますが、管轄地域の事業所の人材確保が円滑に行えるよう、地方自治体と連携し、引き続き効果的な施策を進めてまいります。



伊勢原市役所にて



平塚市役所にて

ハローワーク平塚 TEL0463-24-8609
ホームページ随時更新中！是非ご覧ください



労働保険の成立手続について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。このリーフレットで、貴事業場における労働保険の**成立手続**の有無などをご確認の上、まずは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働保険の強制適用事業

常勤、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、**労働者を1人でも雇っている事業は強制適用事業**であり、**成立手続を行う義務**があります。

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業の一部については、強制適用事業場から除かれています。
※強制適用事業以外の事業でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます(任意加入制度)。

労働者とは？

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、労働の対価としての賃金が支払われる者のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。

雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※法人の役員、同居の親族等は一定の場合を除き労災保険・雇用保険の対象となりません。

保険料は何に使われている？

◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

労災保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者やご遺族を保護**するための給付等を行っています。

※令和4年度は、約78万人に新規の「療養（補償）等給付」等を行い、約19万人に労災年金を支給しました。

雇用保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、また自ら教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定と就職の促進**を図るための給付等を行っています。

※令和4年度は、約112万人に新規の一般求職者給付（いわゆる失業手当）を行いました。

保険料の算出方法

◆労働保険料の額は、原則として以下により算出されます。

(全ての労働者に支払った賃金の額(賃金総額)※) × (保険料率)

※雇用保険率については、被保険者でない者の賃金は除かれます。

保険料は誰が負担する？

◆労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率+雇用保険率）から決まります。

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担**になります。

※労災保険率及び雇用保険率は事業の種類ごとに定められています。

成立手続を怠っていると？

1. 遑って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働保険への成立手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料等の金額を決定します。

その際、労働保険料は手続を行っていなかった過去の期間についても遑って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料等や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産に対して差押え等の処分を行います。

2. 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

政府は、事業主が故意又は重大な過失により労災保険の成立手続を行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた労働災害について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の限度で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

3. 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の未納がある場合、受給できない可能性があります。

成立手続はどこでできる？

事業場の所在地を管轄する労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）で行っております。手続を行っていない事業主の方は、速やかに労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働基準監督署又は公共職業安定所の
所在地は右のQRコードから確認できます。

労働基準監督署



公共職業安定所
（ハローワーク）



労働保険料等の口座振替納付が可能です。

●労働保険料及び一般拠出金を口座振替により納付いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。

●詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ内検索ワード「労働保険料等の口座振替納付」



障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

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6年4月以降)

	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%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point

③

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。**▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

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。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。