

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



8
2024

2024年8月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



- ◆修繕費と資本的支出
- ◆賃上げ促進税制
上乗せ要件を利用する場合～教育訓練費増加要件～
- ◆群馬の最低賃金、関東唯一の1,000円未満に？
- ◆令和6年度業務改善助成金のご案内
- ◆令和6年11月から労災保険に特別加入できるようになります※フリーランス対象
- ◆2025年4月に施行される改正育児・介護休業法の内容
- ◆65歳超雇用推進助成金のご案内

当局と対立しやすい 修繕費と資本的支出

建物や機械装置の修理や改良にかかった費用が「修繕費」に当たるか「資本的支出」かの判定は、税務当局と争いになりやすい永遠のテーマだ。前者であれば全額がその年の経費となるが、もし後者と判定されてしまえば、資産として減価償却していく必要があり、事業者の財務戦略に大きな影響を与える。

維持管理や原状回復を目的とした「修繕費」か、それとも性能を向上させるためのコストである「資本的支出」か。両者の判別は、長きにわたり納税者と税務当局が争ってきた、いわば「永遠のテーマ」だ。

事業者にとっては、修繕費として申告したものが否認されると、支出年度に一括して計上できるはずだった多額の損金がなくなるだけでなく、その分は「申告漏れ」として無申告加算税などといった本来不要の税負担まで発生してしまう。過去の事例をみると工場敷地内の道路補修費を巡り10億円の申告漏れを指摘されたケースもあり、経営の屋台骨を揺るがすレベルの損失になりかねない。

そうした追徴課税リスクもあってか、判別の難しい「ざわどい」支出については、安全策を取る意味でも資本的支出としてしまいうケースも少なくない。しかしその支出が本来は修繕費として計上できるものであれば、損をしているだけにほかならない。

国税庁は、修繕費を「資産の維持管理や原状回復のために要した」費用、

一方の資本的支出は「使用可能期間を延長させ、価値を増加させる」費用とそれぞれ定義付け、一つの工事のなかに両者が混在するケースも有り得るとしている。

またそれぞれの具体例も示している。修繕費としては建物の塗装の塗り直し、損壊部分の補修、機械装置の移設、地盤沈下などによる土盛り、ソフトゥエアのバグの除去などを挙げ、資本的支出としては建物への避難階段の取り付け、用途変更のための改装、性能をアップさせる機械部品の取り替え、ソフトゥエアの新機能追加などを挙げている。

おおむね判定基準としていえるのは、材料や材質などに含まれて取得当時の状態で戻す原状回復はセーフで、現在の建物や機械を取得当時よりもバリエーションアップさせるのはアウトということだ。とはいえ長年使っているものを修繕すれば使用可能期間が延びるのは当然でもあり、簡単に判別できるものではない。そのため実務上では、両者の判別が明らかでない場合に、いくつかの基準で支出の性格を判別してよ

いと認められている。

①3年ごとに行う改築は修繕費

金額の多寡にかかわらず、修理や改良がおおむね3年以内の周期で行われるような定期改修であれば、全額を修繕費として損金計上することが可能だ。飲食業や宿泊業、アパレル系の業種などでは定期的な内装を変えるのも珍しくないため、こうした処理が認められている。実際に3年ごとに改修を行っている実態に加え、それを証明する過去の帳簿や領収書を保存しておかなければならぬ。

②かかった費用が60万円未満なら修繕費

改修費用が60万円未満であれば、修繕費として計上できる。ただし注意したいのは60万円未満の支出イコール修繕費となるわけではなく、あくまで「資本的支出か修繕費か明らかでない金額」についての適用される形式基準である点だ。

③取得価額の1割基準

改修にかかった費用が、その資産を取得した時の価額の1割以下であれば修繕費としてよい。ただし、これまでバリエーションアップや機能追加といった資本的支出を行ったことがあるなら、その分も加算した上での1割以下となる。これも資本的支出か修繕費が明らかでない部分についての適用される。

④3割だけでも修繕費に…

これまでのどの基準を用いても修繕費と判定できない場合、支出額の3割が資産の取得価額の1割か、どちらか少ない額を修繕費として計上できる。残りは資本的支出として計上するが、全額が資本的支出となるよりはマシだ。ただし「継続してこの基準を使わなければならない」という要件もあり、年度ごとにこの基準を持ち出したり持ち出さなかったりすることはできない。

これらの基準をもってしても両者の判別が付かない場合には、「使用期間の延長や価値の向上があるか」という実質判定に立ち戻る。その解釈をめぐるのは、これまでたびたび納税者と課税庁の間で争いが起きてきたが、いくつかの事例から、その傾向を読み取ることが可能だ。

2001年にあった事例では、卸売業を営む企業が所有する3つの建物について、それぞれ雨漏りが絶えなかったため、屋根に全面的な水漏れ補修工事を行った。だがその費用について課税庁と主張が対立した。

審判所の裁定は、1つの建物についてのみ資本的支出とし、残り2つの建物については修繕費としての計上を認めるというものだった。その違いはどこにあったのか。

修繕費として認められた2つの建物はいわゆる「陸屋根」であり、傾斜がない平面の屋根だった。残る1つは傾斜のある屋根だった。審判所はこれらの事情をもって、「陸屋根は雨漏りの経路を特定しづらいため、屋根全体について補修工事を行うことが応急措置として一番安価だった」とする一方、「傾斜のある屋根に対しては雨漏り箇所を個別対応できたにもかかわらず、全体を工事したのは資本的支出に当たると判断したわけだ。

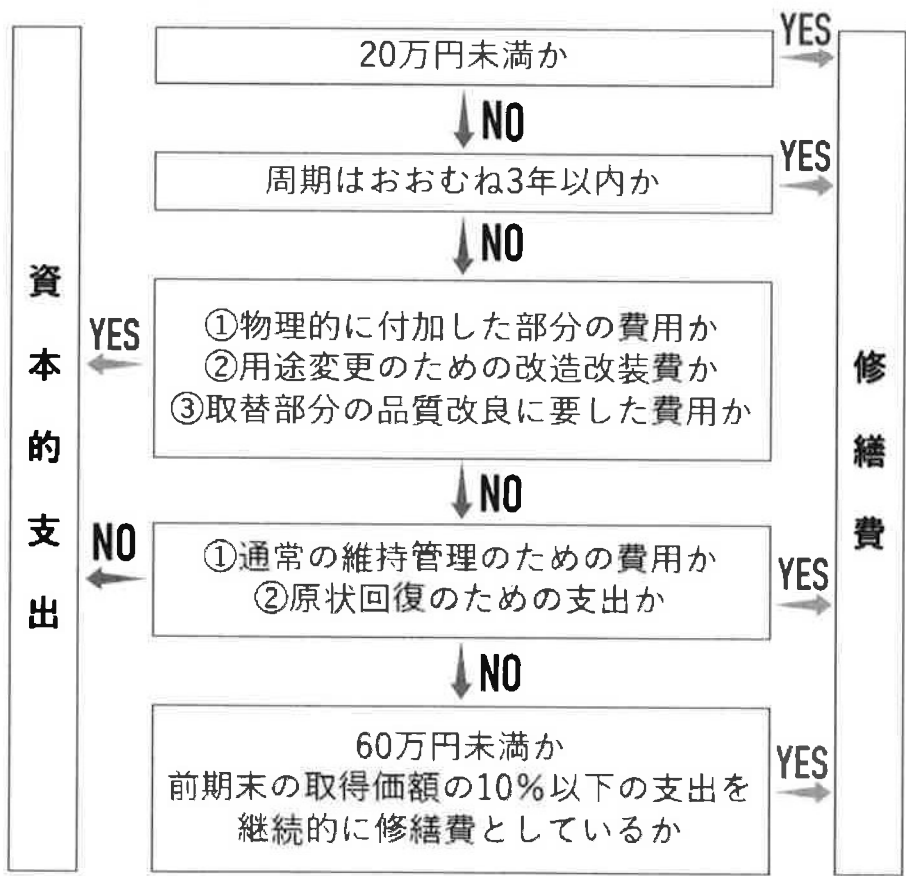
この裁決から読み取れるのは、価値の向上があったとしても、それが機能回復するための、やむを得ない合理的な選択であったか、最も安い方法を選んだ結果だったかがポイントとなることだ。金額の多寡や価値の向上があったかは重要ではなく、それが安価かつ合理的な方法の一つであったかどうかが、それが「修繕費」と認められるための要素だといえる。

改修や改良のための支出が修繕費になるから大きな問題となる。他の手法に比べていかに安くやったかを証明できる見積書などの資料を示せば、修繕費として認められる可能性は格段に高まるだろう。

「雨漏り対策」にも明暗

修繕費や資本的支出かの判断はなかなか難しいと思いますが、税法では、主に次のような場合に修繕費とすることを認めています。

- ①1回の支出が20万円未満のものは、修繕費か資本的支出かを問わず、すべて修繕費となる。
- ②3年以内の周期で行われるものは、修繕費か資本的支出かを問わず、すべて修繕費となる。
- ③修繕費か資本的支出か明確でない場合には、60万円未満であればすべて修繕費とし、前期末の取得価額の10%以下の支出はすべて修繕費とする。



参照：国税庁「修繕費とならないものの判定」

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

＜適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度＞
(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業
も活用可能！

全企業向け

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	1 5 %
+ 5 %（新設）	2 0 %
+ 7 %（新設）	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 %上乗せ

プラチナくるみん
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ

中小企業
も活用可能！

中堅企業向け（新設）

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5
(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 %上乗せ

プラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ

中小企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1. 5 %	1 5 %
+ 2. 5 %	3 0 %

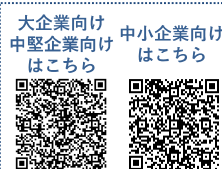
前年度比 + 5 %
⇒ 税額控除率を
1 0 %上乗せ

くるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※6（新設）
中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。

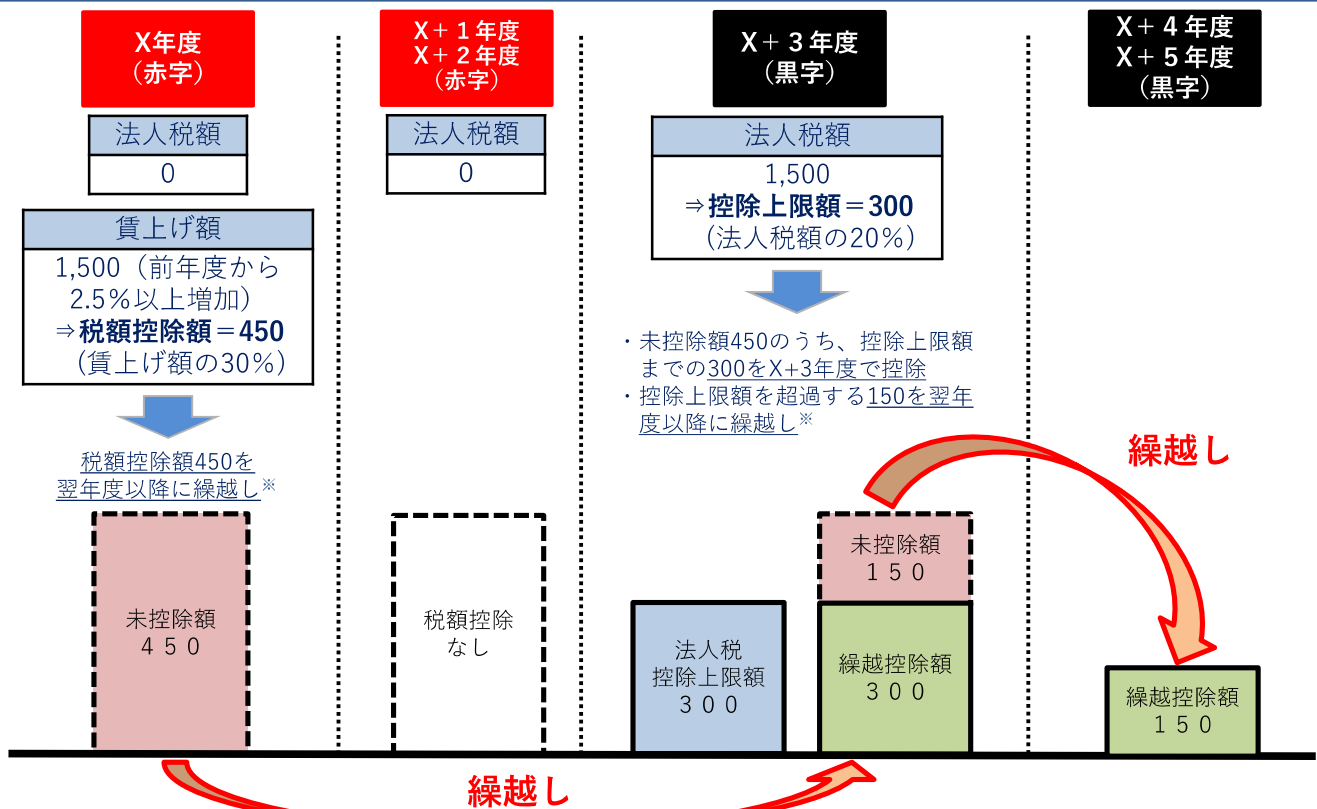
- ※1 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度的全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※3 プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日以降の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能。（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）
- ※4 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」若しくは「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業又は従業員数2,000人超の個人は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。それ以外の企業及び個人事業主は不要。
- ※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。
- ※6 未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

本紙内容は令和5年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。
詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和6年5月頃を目途にHP（右記QRコード）に公表します。



繰越控除措置のイメージ

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越し**が可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

用語の説明

給与等支給額

国内雇用者（法人又は個人事業主の使用人のうちその法人又は個人事業主の国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者をいいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含みますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特殊関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。）に対する給与等（俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与（所得税法第28条第1項に規定する給与所得）をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。）の支給額をいいます。ただし、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額がある場合には、当該金額を控除します。

継続雇用者の給与等支給額 【大企業向け・中堅企業向け】

継続雇用者（前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用年度の全てまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者を指します。）に対する給与等支給額をいいます。

教育訓練費

国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます。

子育てとの両立・女性活躍支援

プラチナくるみん認定・くるみん認定、プラチナえるぼし認定・えるぼし認定の取得方法や概要については、厚生労働省HPを御確認ください。

プラチナくるみん認定
くるみん認定
はこちら



プラチナえるぼし認定
えるぼし認定
はこちら



中小企業者等 【中小企業向け】

青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。

(1) 以下のいずれかに該当する法人

（ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外）

① 資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人

ただし、以下の法人は対象外

- ・同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円超の法人、資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人超の法人又は大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人等）との間に当該大法人による完全支配関係がある法人等をいい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）から2分の1以上の出資を受ける法人
- ・2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人

② 資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

(2) 協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等※）

※協同組合等に含まれる組合は、農業協同組合、農業協同組合連合会、中小企業等協同組合、出資組合である商工組合及び商工組合連合会、内航海運組合、内航海運組合連合会、出資組合である生活衛生同業組合、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、森林組合並びに森林組合連合会です。

本紙内容は令和5年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。

詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和6年5月頃を目途にHP（表面QRコード）に公表します。

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件

教育訓練費増加要件

適用要件

教育訓練費の額が前事業年度と比べて10%以上増加していること

$$\frac{\text{教育訓練費の額（適用年度）} - \text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}}{\text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}} \geq 10\%$$

税額控除率の上乗せ

税額控除率を10%上乗せ

※上乗せ要件②のみを利用した場合の税額控除率は25%となります（通常要件15%+上乗せ要件②10%=25%）

※上乗せ要件①との併用も可能です（その場合の税額控除率は40%となります。通常要件15%+上乗せ要件①15%+上乗せ要件②10%=40%）

※ただし、税額控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限となりますのでご注意ください。

📖 「税額控除額の計算例」については、7ページをご確認ください。

教育訓練の対象者

法人又は個人の国内雇用者。したがって、以下の者は国内雇用者ではないため対象外となります。

- （1）当該法人の役員又は個人事業主
- （2）使用人兼務役員
- （3）当該法人の役員又は個人事業主の特殊関係者（①役員の親族、②事実上婚姻関係と同様の事情にある者、③役員から生計の支援を受けている者、④ ②又は③と生計を一にする親族）
- （4）内定者等の入社予定者

対象となる教育訓練費の範囲

（1）法人等が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）

① 法人等がその国内雇用者に対して、外部から講師又は指導員（以下「外部講師等」）を招聘し、講義・指導等の教育訓練等を自ら行う費用であること。

- ⇒ 講義・指導等の内容は、大学等の教授等による座学研修や専門知識の伝授のほか、技術指導員等による技術・技能の現場指導などを行う場合も対象となります。
- ⇒ 招聘する外部講師等は、当該法人の役員又は使用人以外の者であること。（当該法人の子会社、関連会社等のグループ企業の役員又は使用人でも可）
- ⇒ 外部の専門家・技術者に対し、契約により、継続的に講義・指導等の実施を依頼する場合の費用も、対象となります。

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件

教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲（前ページからの続き）

② 外部講師等に対して支払う報酬、料金、謝金その他これらに類する費用であること。

- ⇒ 講義・指導の対価として外部講師等に支払う報酬等。（なお、外部講師等の個人に対して報酬等を直接支払った場合に限らず、法人から講師等の派遣を受けその対価をその法人に支払った場合の費用も対象となります。）
- ⇒ 講義・指導等の対価として支払う報酬等に限らず、当該法人等が負担する外部講師等の招聘に要する費用（交通費・旅費（宿泊費、食費等を含みます。））も対象となります。

③ 法人等がその国内雇用者に対して、施設、設備その他資産（以下「施設等」）を賃借又は使用して、教育訓練等を自ら行う費用であること。

- ⇒ 当該法人の子会社、関連会社等のグループ企業の所有する施設等を賃借する場合も対象となります。
- ⇒ その施設等が普段は生産等の企業活動に用いられている場合であっても、賃借して使用する者が、教育訓練等を行うために賃借等する場合は対象となります。

④ 施設・備品・コンテンツ等の賃借又は使用に要する費用であること。

- ⇒ 施設・備品等の賃借又は使用の対価として支払う費用（使用料、利用料、賃借料、借上料、レンタル料、リース料等）であること。教育訓練等のために使用されている契約期間であれば、その実際の使用期間に制約されません。

【「施設、設備・コンテンツ等」の主な例示】

- ◇ 施設（例：研修施設、会議室、実習室等）
- ◇ 設備（例：教育訓練用シミュレーター設備等）
- ◇ 器具・備品（例：OHP、プロジェクター、ホワイトボード、パソコン等）
- ◇ コンテンツ（例：コンテンツDVD、e-ラーニング内のコンテンツ等）

⑤ 教育訓練等に関する計画又は内容の作成について、外部の専門知識を有する者に委託する費用であること。

（２）他の者に委託して当該国内雇用者に対して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費）

① 法人等がその国内雇用者の職務に必要な技術・知識の習得又は向上のため、他の者に委託して教育訓練等を行わせる費用であること。

【「他の者」の主な例示】

- ◇ 事業として教育訓練を行っている外部教育機関（民間教育会社、公共職業訓練機関、商工会議所等）
- ◇ 上記以外の一般企業
- ◇ 当該法人の子会社、関連会社等グループ内の教育機関、一般企業

② 教育訓練等のために他の者に対して支払う費用（講師の人件費、施設使用料等の委託費用）であること。

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件

教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲（前ページからの続き）

（３）他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費）

- ① 法人等がその国内雇用者の職務に必要な技術・知識の習得又は向上のため、他の者が行う教育訓練等に当該国内雇用者を参加させる費用であること。
- ⇒ 法人等がその国内雇用者を他の者が行う教育訓練等（研修講座、講習会、研修セミナー、技術指導等）に参加させる費用であること。
- ⇒ 法人等が直接又は間接に（国内雇用者を通じて）他の者に対し支払う費用であること。（当該国内雇用者が費用の一部を負担する場合は、その負担された金額を教育訓練費から控除します。）
- ② 他の者が行う教育訓練等に対する対価として当該他の者に支払う授業料、受講料、受験手数料その他の費用であること。
- ⇒ 教育訓練等の講座等（研修講座、講習会、研修セミナー、技術指導等）の授業料、受講料、参加料、指導料等、通信教育に係る費用等（受験手数料は、教育訓練等の一環として各種資格・検定試験が行われる場合に対象となります。）
- ⇒ 法人等がその国内雇用者を国内外の大学院コース等に参加させる場合に大学院等に支払う授業料等聴講に要する費用、教科書等の費用（所得税法上、学資金等として給与に該当するものを除きます。）

対象とならない費用

- （１）法人等がその使用人又は役員に支払う教育訓練中の人件費、報奨金等
- （２）教育訓練等に関連する旅費、交通費、食費、宿泊費、居住費（研修の参加に必要な交通費やホテル代、海外留学時の居住費等）
- （３）福利厚生目的など教育訓練以外を目的として実施する場合の費用
- （４）法人等が所有する施設等の使用に要する費用（光熱費、維持管理費等）
- （５）法人等の施設等の取得等に要する費用（当該施設等の減価償却費も対象となりません。）
- （６）教材等の購入・製作に要する費用（教材となるソフトウェアやコンテンツの開発費を含みます。）
- （７）教育訓練の直接費用でない大学等への寄附金、保険料等

教育訓練費の明細書は作成のうえ、保存していただく必要があります（税務申告時の添付は不要）

教育訓練費の明細書の記載事項

- （１）教育訓練等の実施時期：「年月」は必須、「日」は任意で記載
- （２）教育訓練等の実施内容：教育訓練等のテーマや内容及び、実施期間
- （３）教育訓練等の受講者：教育訓練等を受ける予定、または受けた者の氏名等
- （４）教育訓練費の支払証明：費用を支払った年月日、内容及び金額並びに相手先の氏名又は名称が明記された領収書の写し等

【明細書のイメージ】 ※様式自由のためあくまでもイメージ

No.	実施時期	内容及び実施期間	受講者・対象者	支払証明	支払い額（税込）
1	令和4年5月	AI技能研修（5日）	名簿（別添1）	領収書（別添1）	¥200,000
2	令和4年6月	生産システム研修（1週間）	名簿（別添2）	領収書（別添2）	¥400,000
3	令和4年8月	管理職マネジメント研修（1日）	名簿（別添3）	領収書（別添3）	¥100,000
4	令和4年8月	IoTシステム研修（1ヶ月）	名簿（別添4）	領収書（別添4）	¥600,000
5	令和4年9月	留学受講費補助（半年間）	名簿（別添5）	領収書（別添5）	¥10,000,000
合計					¥11,300,000

群馬の最低賃金、関東唯一の1000円未満に？栃木、茨城は大台超える



厚生労働省の諮問機関、中央最低賃金審議会の小委員会が24日、2024年度の最低賃金(時給)を引き上げる目安を50円と決めた。その通りに引き上げられた場合、群馬県は現在の935円から985円になる。今まで同じ900円台だった栃木、茨城両県は1000円の大台を超え、関東で唯一1000円未満となるとみられる。8月8日にも群馬地方審議会が引き上げを答申する見通し。

群馬は22年度に関東で唯一900円未満の895円で、23年度に935円に引き上げたばかり。県労働政策課によると、群馬の消費者物価水準の低さに加え、改定目安のランクが以前は栃木・茨城のBランクより低いCランクで、引き上げ幅が低い時期が続いたことも要因という。今後は最低賃金以外の県民所得などを「5、10年後に栃木、茨城よりも上げるのが大きな目標」としている。

2024年度の都道府県の地域別最低賃金（目安）

都道府県	引上げ額 (円)	都道府県	引上げ額 (円)	都道府県	引上げ額 (円)
北海道	1010	石川	983	岡山	982
青森	948	福井	981	広島	1020
岩手	943	山梨	988	山口	978
宮城	973	長野	998	徳島	946
秋田	947	岐阜	1000	香川	968
山形	950	静岡	1034	愛媛	947
福島	950	愛知	1077	高知	947
茨城	1003	三重	1023	福岡	991
栃木	1004	滋賀	1017	佐賀	950
群馬	985	京都	1058	長崎	948
埼玉	1078	大阪	1114	熊本	948
千葉	1076	兵庫	1051	大分	949
東京	1163	奈良	986	宮崎	947
神奈川	1162	和歌山	979	鹿児島	947
新潟	981	鳥取	950	沖縄	946
富山	998	島根	954		

令和6年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間あたりの労働者の賃金（事業場内最低賃金）を 30 円以上引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等にその費用の一部を助成する制度です。令和6年度中に可能な申請回数は1回までです。

事業場内最低賃金引き上げの計画と設備投資等の計画（機械設備、コンサルティングなど）を作成、提出し、→計画の承認と実施の後、→設備投資等の費用の一部を助成という流れになります。

事業場規模 50 人未満のみを対象として、2023 年 4 月 1 日から 12 月 31 日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となりました。

【助成額】

本助成金は、引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて下表の額が支給されます。

申請 コース 区分	対象事業場	引上げ 額	助成率	引上げ労働 者数	助成上限額	
					右記以外 の事業者	事業場規 模 30 人 未満の事 業者
30 円 コース	以下の2つ要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内 ・中小企業・小規模事業者要件を満たすこと	30 円 以上	【事業場内最低賃金 900 円未満】 9/10	1 人	30 万円	60 万円
				2～3 人	50 万円	90 万円
				4～6 人	70 万円	100 万円
				7人以上	100 万円	120 万円
				10 人以上	120 万円	130 万円
45 円 コース		45 円 以上	【事業場内最低賃金 900 円以上 950 円未満】 4/5	1 人	45 万円	80 万円
				2～3 人	70 万円	110 万円
				4～6 人	100 万円	140 万円
				7人以上	150 万円	160 万円
				10 人以上	180 万円	180 万円
60 円 コース		60 円 以上	生産性要件を満たした場合は 9/10 【事業場内最低賃金 950 円以上】	1 人	60 万円	110 万円
				2～3 人	90 万円	160 万円
				4～6 人	150 万円	190 万円
				7人以上	230 万円	230 万円
				10 人以上	300 万円	300 万円
90 円 コース		90 円 以上	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5	1 人	90 万円	170 万円
				2～3 人	150 万円	240 万円
				4～6 人	270 万円	290 万円
				7人以上	450 万円	450 万円
				10 人以上	600 万円	600 万円

フリーランス(※)の皆さまへ

(※)特定受託事業に従事する方

令和6年11月から 労災保険に特別加入できるようになります

(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行日から加入できます)

特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、**工作中や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。**

給付内容

労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

対 象

「**フリーランス(特定受託事業者※¹)**が企業等(業務委託事業者※²)から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「**特定フリーランス事業**」と言います。

- (※1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、**業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの**
- (※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

2025年4月に施行される 改正育児・介護休業法の内容

2024年の通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、5月31日に公布されました。以下では、2025年4月1日から施行される内容を確認します。

残業免除の対象者の拡大

現行の所定外労働の制限(残業免除)の制度は、3歳に満たない子どもを養育する従業員が請求することで利用できるものですが、この対象となる従業員の範囲が、**小学校就学前の子ども**を養育する従業員に**拡大**されます。

子の看護休暇の見直し

現行の「子の看護休暇」は、子どもの病気やけが、予防接種・健康診断の際に取得できるものですが、今後は、これらの取得事由の他に、**感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式、卒園式が追加**されます。この取得事由の追加に合わせて休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されます。

対象となる子どもの範囲も、現行の「小学校就学の始期に達するまで」から、**「小学校3年生修了まで」に延長**になります。さらに、労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」という要件が廃止され、「週の所定労働日数が2日以下」のみになります。

育休取得状況の公表企業拡大

現行では、従業員数1,000人超の会社に義務

づけられている育児休業取得状況の公表が、従業員数300人超の会社に拡大されます。1年に1度、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度の状況を公表することが必要です。

介護離職防止のための措置

介護離職を防止していくための取組として、以下の4つの対応が会社の義務となります。

① 個別周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を実施すること

② 情報提供

介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供を行うこと

③ 雇用環境の整備

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするために、介護休業に関する研修の実施や介護休業に関する相談窓口設置等、複数の制度の中から1つ以上を選択して実施すること

④ 介護休暇の対象者の変更

労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止すること

このほかにも、3歳に満たない子どもを養育する従業員と、要介護状態の対象家族を介護する従業員について、テレワークを選択できるようにすることが、会社の努力義務となります。より詳細な内容は、9月上旬に予定される省令の公布を経て公表されます。

令和6年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

A. 65歳以上への定年引上げ

C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

B. 定年の定めの廃止

D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

（注）60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- （1）制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- （2）制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。

以上のほか、高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日（15日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日））まで

- ※ 「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。
- ※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。