

社労士法人 大竹事務所 通信

2023年10月(Vol.199)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三六樓 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp
 URL：http://osaka-otake.com/

令和6年度入所分の 就労証明書について

◆「就労証明書」とは？

認可保育所等の入所を申し込む際に保護者が市区町村に提出する書類で、企業で働いている人が申し込む場合、企業の人事担当者が作成します。

これまで、市区町村ごとに異なるフォーマットが使用されていたため、書類作成が担当者の負担となっていました。

◆「ローカルルール」をなくして様式を統一

そこで、「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）にて、様式を統一し雇用主が就労証明書を地方公共団体にオンラインで提出することも選択できることが可能となるよう、システムを構築するとの方針が示されました。

令和5年5月29日には事務連絡「就労証明書の標準的な様式について（周知）」が発出され、令和6年4月入所分に係る就労証明書の標準的な様式が示されていました。

◆令和6年度入所分の雇用主によるオンライン提出は見送り

9月1日、事務連絡「令和6年度入所分の就労証明書提出について」が発出され、雇用主によるオンライン提出方式には対応せず、申請者が入所申請を行う際に就労証明書を添付する従来どおりの提出方式を継続することが明らかになりました。

オンライン提出方式への対応が見送られた理由は、企業の担当者と市区長との双方に事務負担が生じることなどを総合的に勘案した結果とされ、今後、より負

担軽減となる提出方式が実現できるよう引き続き検討するとされています。

◆9月15日より新様式が利用可能

令和6年度入所分の就労証明書については、マイナポータル「ぴったりサービス」に9月14日に標準的な様式が掲載され、9月15日より利用可能となる見通しです。

【こども家庭庁「令和6年度入所分の就労証明書提出について（令和5年9月1日事務連絡）」】※ブラウザにURLをコピーしてください

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904_policies_hoiku_30.pdf

定期健康診断項目の見直しについて

どこの会社でも年に一度は定期健康診断が行われていることと思いますが、この健康診断について、厚生労働省が検査項目を見直すことを議論します。この秋から検討会を立ち上げて議論し、早ければ2025年度から検査項目を入れ替えて実施するとされています。

◆廃止または変更が指摘されている主な項目

○胸部X線検査

1972年に結核の発見を目的として始まりましたが、現在では結核は減っており、肺炎や肺がんを調べるためにやっています。しかし、X線検査による肺がんの発見は精度が低く、無駄ではないかといわれるようになりました。OECD（経済協力開発機構）も、2019年に「日本の健診は無駄な検査や不要なX線被ばくなどが生じている可能性がある」と指摘しています。胸部X線検査に代わる案としては、被ばく量の少ない胸

部CT検査が挙げられており、しかもCT検査だとX線で見つけれないがんも見つけれられるとのこと。

○心電図検査

年齢の高い方は不整脈や心筋梗塞の恐れがあるため心電図検査をやったほうがいいのかもかもしれませんが、若い世代では異常が見つかるケースが非常に少ないそうです。今の健康診断はどの世代も同じ心電図検査をやっていますが、年齢を区切ってやったほうが良いといわれています。

○空腹時血糖検査

問題なのはどちらかというと食後の高血糖（隠れ糖尿病）で、放置すると脳卒中や心臓疾患にもなるので、食べた後の血糖値の状態がわかる検査もしたほうが良いといわれています。

◆加えた方が良いと指摘されている主な項目

○骨密度検査

骨粗鬆症になると寝たきりになって認知症にも影響するため、加えるべきだという声が多くあります。

○月経困難症や更年期障害など女性に特化した項目

「女性版骨太の方針2023」にも盛り込まれました。症状に個人差があることから、まずは医師の問診に追加する方法が有力です。

いずれも重要な指摘なので、2025年度といわず速やかに実施してほしいですね。

【内閣府 規制改革推進会議「健康診断項目の合理化等について」】 ※ブラウザにURLをコピーしてください

<https://www8.cao.go.jp/kisei->

[kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf)

入職と離職の状況と 転職入職者が前職を辞めた理由

◆年間で常用労働者の15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者（事業所を退職したり、解雇された者）の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」（男性19.6%、女性25.0%）、「その他の理由（出向等を含む）」（男性14.7%、女性8.6%）を除くと、「定年・契約期間の満了」（男性15.2%、女性10.9%）が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」（男性9.1%、女性10.8%）、「職場の人間関係が好ましくなかった」（男性8.3%、女性10.4%）が続いています。

◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないのでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており（トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」）、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。

今後はそれぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf>

【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html>

「業務改善助成金」が拡充されます

8月31日から、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取り組みを支援するための「業務改善助成金」制度が拡充されました。

◆対象を事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額50円以内の事業場に拡大

対象となる事業場が、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場から50円以内の事業場に拡大されます。

◆一定の条件を満たす事業者は賃金引上げ後の申請が可能

通常の業務改善助成金は、事前に賃金引上げ計画・事業実施計画（設備投資等の計画）などを管轄の都道府県労働局に提出し、審査を受けて交付決定されてから計画に沿った賃金の引上げを行うという流れになります。

今回の拡充においては、事業場規模50人未満の事業場が対象の期間内に賃上げを実施した場合に限り、賃金引上げ後の申請が可能となります。対象の期間は、令和5年4月1日から令和5年12月31日です。実施後の申請では、賃金引上げ結果・事業実施計画の提出が求められます。賃金引上げ計画の提出は不要です。

◆助成率の区分となる金額の引き上げ

(a) 助成率9/10

事業場内最低賃金が870円未満から900円未満に拡大

(b) 助成率4/5（9/10）

事業場内最低賃金が870円以上920円未満から900円以上950円未満に拡大

(c) 助成率3/4（4/5）

事業場内最低賃金が920円以上から950円以上に拡大

※（ ）内は生産性要件を満たした事業者の場合

人材確保等の観点から、賃金引上げの動きは今後も続く見込みです。今回の拡充によって対象となる事業者については、積極的に業務改善助成金を活用していきましょう。ご検討の際は弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金拡充リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001140680.pdf>

10月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

編集後記

日中はまだまだ暑いですが、朝晩が涼しくなってきましたね。早いもので、もう10月です。

今月よりインボイス制度がスタートします。請求書等のご準備はお済みでしょうか。未だに賛否両論あるこの制度。上手く回っていくのか少し心配です。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

スタッフブログより

【経営者の頭の中～その①～】

経営者には、常に頭の中を駆け巡る3つのキーワードがあると、先日ある方よりお聞きしました。

「マーケティング」「マネジメント」「資金繰り」。
確かに、これらは経営の三大要素と言っても過言ではないでしょう。

「マーケティング」は、お客様のニーズにどう応えるか、競合との差別化をどう図るか。

次に「マネジメント」は、社員をどうやって一丸として動かし、組織の最大のパフォーマンスを引き出すか。

そして「資金繰り」は、経営基盤を安定させ、事業の成長をサポートするための重要なポイントです。

その方は、社長の頭の中にあるのはこれだけ。

だから、ここに響くお話しでないと、取り合ってくれない、と仰せでした。

なるほど～。 おおたけ（2023-09-29）

【初めての事務所旅行】

9月9日10日に、事務所メンバーで初めて旅行をしました。行先は嵐山です。なかなか京都に宿泊する機会はなく豪華な旅だったように思います。

弊所の福利厚生委員会メンバーで、当日のスケジュールを企画手配してもらい安全に旅を終えることが出来ました。

私たち職員同士の関係は、仲良しというよりオフィシャルな関係かもしれません。

旅行中は一緒に行動する中でお互いに気遣い合い、そしてまたお互いを知るきっかけに繋がれば、と思う初旅行でした。

すでに次回に楽しみにしております^^

おぎの（2023-09-30）

【健康のありがたさを身に染みて感じました②】

前回に続きまして、二つ目の出来事です。

お盆休み（弊所は11日から15日まで頂いていました）の中盤から、息子が39度前後の熱を出してしまいました。最初に病院へ行ったのですが、4～5日経っても下がらず、身体には見慣れない発疹も出てしまい、再度病院へ行くと入院ということになってしまいました。

結果的には「ヒトメタニューモウイルス感染症と、これに伴う蕁麻疹」ということで、熱や血中酸素の濃度が元に戻るまで5日間入院をしました。

息子が入院してからほどなく、今度は娘も発熱してしまい、同じ期間熱が下がらないという状態になりました。結果的に息子から遅れること5日後に、娘も同じ病気で入院することになりました。

また、同時に臨月に入った妻も（恐らく同じウイルスが原因で）咳が止まらなくなってしまい、身動きを取ることが難しくなっていました。

入院期間中、24時間付き添いが必要ということで、今回は私と義父にお力添えを頂き、交代で付き添うことになりました。

（その後義父も子どもからウイルスを貰ってしまい、体調を崩されてしまいました。）

また出社することができない日ができてしまい、多くの方にご迷惑をかけてしまいました。

幸い子どもたちは順調に回復し、26日には揃って退院することができました。

（ただ妻はこれを書いている今も咳の症状が治まっていません。）

8月は家族の病気と向き合いながら、健康の大切さが痛烈に身に染みた1か月でした。

にしぐち（2023-09-01）