

社労士法人 大竹事務所 通信

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD三休橋 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 e-mail：buji@ares.eonet.ne.jp
 URL：http://osaka-otake.com/

2023年11月(Vol.200)

11月は「過労死等防止啓発月間」です

◆過重労働解消へ向けた取組みとして

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」に基づき毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためのシンポジウムやキャンペーンなどを行っています。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるとされ、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が、建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも適用されることもあり、引き続き、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成を行うことが求められています。

◆長時間労働が行われていると考えられる事業場等への重点監督

月間中は、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などが行われ、その対象は以下の事業場等とされています。

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等
- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点的に確認する事項としては、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか、賃金不払残業が行われていないか、不適切な労働時間管理はないか、長時間労働者に対する医師による面接指導等、健康確保措置の有無等としています。

◆過重労働防止と労働者の健康

政府の令和5年版「過労死等防止対策白書」の概要によれば、就業者への調査で、理想の睡眠時間を6時間以上とした人が9割を占めた一方、実際に6時間以上確保できた人は全体の半数であり、産業医の視点から、過労の症状における睡眠がとれなくなることの危険性が指摘されています。

労働時間が長くなるほど睡眠時間は短くなる傾向にあります。企業としては、今後もこのような労働者の健康問題を踏まえ、過重労働防止の施策を考えていく必要があります。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35661.html

増加する「ビジネスケアラー」と 介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいってなかったりするケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといでしょう。

【経済産業省「介護政策」】

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html

【人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」】

https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/r05akimincho_bessi.pdf

建設業の時間外労働の傾向

建設業については、適用が猶予されていた時間外労働の上限規制が、来年4月から開始されます。

◆時間外労働の傾向に業種の差

建設業の時間外労働については、帝国データバンクの「建設業の時間外労働に関する動向調査」(2023年8月時点)によると、次のように建設業全体の時間外労働時間は前年を下回っているものの、以下のように業種により増加している実態もみられました。

「建設業」の時間外労働時間 DI (※) 48.8

…「はつり・解体工事業」 54.4

…「内装工事業」 52.4

…「建築工事業（木造建築工事業を除く）」 51.8

…「鉄骨工事業」 51.6

※ 時間外労働時間 DI は、前年同月と比べて時間外労働時間が「非常に増加した」～「非常に減少した」までの7段階で質問し、算出した値。DIは0～100の値をとり、50超が増加、50未満は減少を表している。

◆業種に応じた対策を

「建設業」としては48.8(年平均でも48程度)で減少となっており、中には土木工事業(造園工事業を除く)で44.8といった業種もありますが、先に挙げた業種はこの1年を通して見たときも、50を超えることが多いようです。

一口に建設業といっても業種により特徴があります。また、この調査結果を見ると、季節的な繁忙のタイミングにも業種の差があるようです。

来年4月1日まで残された時間は多くありません。それぞれの業種の特性を踏まえ、時間外労働対策や時差出勤、テレワーク、時間年休といった取組みを早急に具体化していく必要があります。

一方、人材確保のためには、社内コミュニケーションを促進するなどの職場環境の改善も必要です。さまざまな課題がありますが、一つひとつ取り組んでいきましょう。

【帝国データバンク「建設業の時間外労働に関する動向調査(2023年8月)」】

<https://www.tdb-di.com/2023/09/sp20230926.pdf>

「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

◆106万円の壁への対応

・キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含まれます。

・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できます。また、労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

◆130万円の壁への対応

・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、直ちに被扶養者認定を取り消されることはなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。

◆配偶者手当への対応

・企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じたの周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について（令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

11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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 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

雨が降るたびに季節が進んでいくように感じます。まだまだインフルエンザや咽頭熱などが流行っているようです。皆様も体調を崩さないようになさってくださいませ。

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

【職員を採用しました】

弊所では9月1日付で1名、10月1日付で1名、合計2名を採用しました。

1名の職員は以前に弊所に勤務していた人です。戻ってきて欲しいという言葉は快く(?)受け入れてくれました。感謝です。

もっと有能になりたい! 今後はもっと出来るようになっていく予定だと、はっきり言ってくれたことが本当にありがたいです。

もう1名の職員は未経験ではありますが、前職は営業職だった好青年です。少し控え目な印象で、物腰はとても柔らかい人です。

教育係として1名名乗り出てくれましたので、彼女を教育係とし、私は出来るだけ口を挟まず見守りたいと思います。 おおたけ(2023-10-24)

【経営者の頭の中~その②~】

前回は「経営者の頭にある3つのキーワード」について触れました。今回はその中でも特に「マネジメント」にスポットを当ててお話しします。

経営者としての大きな役割の一つは、チーム全体の方向性を決定し、リーダーシップを発揮すること。

しかし、強いリーダーシップだけが良いマネジメントを生むわけではありません。

大切なのは「コミュニケーション」です。

スタッフとのコミュニケーションを深め、彼らの意見やフィードバックを尊重することで、組織全体のモチベーションや生産性を向上させることができます。

経営者としてのビジョンは大切ですが、それを実現するためには、一人一人のメンバーとの連携が欠かせません。

今回は「マーケティング」に焦点を当てて詳しくお伝えします。お楽しみに!

おおたけ(2023-10-01)

【経営者の頭の中~その③~】

第三回目の今回は、経営の三大要素の中から「マーケティング」に焦点を当ててご紹介します。

「マーケティング」と一言と言っても、その中身は非常に奥深いです。

最も基本的な部分として、お客様のニーズを正確に捉え、それに応える商品やサービスを提供することが挙げられます。

しかし、現代のマーケティングは、単に売るための戦略ではなく、「どうやって顧客との関係を深めるか」という点が重要視されています。

例えば、SNSやメールマーケティングを利用して、お客様とのコミュニケーションを図ること。定期的に情報を発信し、お客様の反応やフィードバックに応じてサービスをブラッシュアップすることで、長期的な信頼関係を築くことが可能です。

今は、顧客との繋がりを大切にし、一緒に価値を創造する時代。

次回は「資金繰り」について詳しく触れていきますので、お楽しみに!

おおたけ(2023-10-05)

【育児休業より復帰しました】

9月に1か月間の育児休業を頂き、10月より復帰致しました。

お客様、事務所の方々、色々と少なくないご迷惑をおかけしたと思いますが、おかげさまで家族全員、大きな怪我や病気をすることなく過ごすことができました。

改めまして、お礼申し上げます。

この間に経験したことで、今後仕事にも活かせることがあると思っています。

今後ともよろしくお願い致します。

にすぐち(2023-10-30)