

# 社労士法人 2024年5月(Vol.206)

## 大竹事務所通信

ご連絡先

〒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

URL: <http://osaka-otake.com/>



### 求人票記載に関するポイント

#### ◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

#### ◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

#### ◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。

#### ◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択してマルで囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択してマルで囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。

通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

#### ◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

【厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください」】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>

### 在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について

#### ◆割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金は1時間当たりの賃金を基礎として、それに割増率を乗じることにより算定されますが、基礎となる賃金に算入しない賃金として、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金が法律に定められています。

いわゆる在宅勤務手当については、一般的に、在宅勤務手当が労働基準法上の賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されます。

#### ◆在宅勤務手当を割増賃金の基礎に算入しない場合

ただし、在宅勤務手当が事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、当該在宅勤務手当は賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しません。

今回の通達によれば、在宅勤務手当が実費弁償として扱われるためには、当該在宅勤務手当は、労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、当該金額を精算するものであることが外形上明らかである必要があります。

#### ◆実費弁償の計算方法

在宅勤務手当が実費弁償とされるために必要な計算方法としては、以下の3つの方法が示されています。

- (1) 別添の国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法
- (2) (1)の一部を簡略化した計算方法
- (3) 実費の一部を補足するものとして支給する額の単価をあらかじめ定める方法

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外することは労働条件の不利益変更にあたりますので、法律にのっとって労使でよく話し合うようにしましょう。

【厚生労働省「割増賃金の算定におけるいわゆる在宅勤務手当の取扱いについて（令和6年4月5日基発0405第6号）」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0010.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0011.pdf>

### 治療と仕事の両立支援の導入効果は？

治療と仕事の両立支援は、働き方改革や人材難への対応として注目されています。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、次のようなことが明らかになりました。

#### ◆柔軟な働き方を支援するための制度の有無

(複数回答)

柔軟な働き方支援制度についての導入状況は、次のようになっています。こうした制度を導入している企業では、制度を私傷病の治療や療養の目的として利用できるとする割合が高くなっています。

- ・「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」 61.9%
- ・「退職者の再雇用制度」 42.3%
- ・「時差出勤制度」 40.4%
- ・「所定内労働時間を短縮する制度」 38.7%

- ・「在宅勤務（テレワーク）制度」 24.6%
  - ・「フレックスタイム制度」 17.0% など
- 制度に関する自社の規程や運用ルールが適切なものとなっているか、確認しておきたいですね。

#### ◆制度導入の効果

制度を導入した結果、平均でも6割近くの企業で、次のような効果があったと回答しています。

- 制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た
- 職場に多様性を受容する意識が浸透した
- 社員全体の企業に対する信頼感が上昇した
- 疾患を理由とする離職率が低下した
- 日常的に事業継続体制が構築された

職場の雰囲気が良くなることは社員のエンゲージメントを高めるのに効果的でしょう。また、業務の見直しにもつながり、アクシデントや状況変化への対応力を高めることにも役立ちそうです。

#### ◆GLTDの保険金負担状況

団体保険の一種で、病気やケガにより長期間に渡って就業が不能になったときの所得を補償する制度であるGLTD（団体長期障害所得補償保険）に加入している企業では、その保険料を全額会社負担している割合が61.3%となっています。

なお、傷病手当付加金がない企業では80.2%が、傷病手当付加金がある企業では38.6%が会社全額負担となっています。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/240.html>

### 健康に配慮した飲酒に関するガイドラインが公表されました

#### ◆飲酒に関するガイドラインとは

飲酒による身体等への影響には個人差があります。そのため、飲酒の際にはそれぞれの状況に応じた適切な飲酒量・飲酒行動を本人が判断し、不適切な飲酒によるリスクを抑えていかなければなりません。

そこで厚生労働省は、国内初となる「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を作成しました。基礎疾患等がない20歳以上の成人を中心に、飲酒による

身体等への影響について、年齢・性別・体質等による違いや、飲酒による疾病・行動に関するリスクなどを

わかりやすく伝えるものです。そのうえで、考慮すべき飲酒量（純アルコール量）や配慮のある飲酒の仕方、飲酒の際に留意してほしい事項（避けるべき飲酒等）を示すことで、飲酒や飲酒後の行動の判断等に資することを目指すとしています。

#### ◆「純アルコール量」に着目

ガイドラインでは、適切な飲酒量を測る目安として「純アルコール量」に着目しています。「摂取量（ml）×アルコール濃度（度数/100）×0.8（アルコールの比重）」で表すことができ、食品のエネルギー（kcal）のようにその量を数値化できます。

例えば、ビール 500ml（度数 5%）の場合の純アルコール量は、「500(ml) × 0.05 × 0.8 = 20(g)」です。そのうえで、疾病別の発症リスクと飲酒量（純アルコール量）を示し、適切な飲酒量の参考とするよう呼び掛けています。

飲酒習慣のある方もない方も、自身や身近な人々の健康を守るために意識していきたいですね。

【厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001211974.pdf>

### 5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

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

#### 31日

- 軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]
- 自動車税（種別割）の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

### 編集後記

過ごしやすい季節になりました。が、それもどうやら一瞬のこのようで、既に夏を思わせるような暑さの日がありますね。今年の夏も厳しい暑さが予想されています。熱中症予防に、今のうちに汗をかく練習（暑熱順化）をしておくといいそうです。

お天気と気温に気を付けて、GW 後半も楽しんでくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。(R.O)

### スタッフブログより

#### 【新しい期を迎えました】

弊所は3月が決算でございまして、4月より新しい期を迎えました。

そして事務所の重点課題の一つに「変化を楽しむこと」を新たに加えました。

目まぐるしく変化していく社会の中で、私達も常に変わって（成長して）いかなければならないと考えています。

時には戸惑いなどもあるかもしれませんが、せっかくだったら変化（成長）を楽しもう！という想いを事務所の皆と自分に込めました。

個人としては、就寝時間と起床時間を少し見直し、朝のわずかな時を考える時間に充てています。

さて変化を楽しめるか、、、自分に期待することにします^^

おぎの（2024-04-11）

## 【出世、したい（したかった）ですか】

今回は個人的に気になった調査記事をご紹介します。ソニー生命さんが発表されたレポートです。※下記 URL をコピー＆ペーストしてご覧ください。

[https://www.sonylife.co.jp/company/news/2024/files/240418\\_newsletter.pdf](https://www.sonylife.co.jp/company/news/2024/files/240418_newsletter.pdf)

「社会人 1 年目と 2 年目の意識調査 2024 ～出世して苦勞するよりも、堅実に生活したい新社会人～」

この中で、「出世したいと思わない」方が、社会人 1 年目で 44%、社会人 2 年目で 53%に増えるという結果が出ていました。

興味深かったのは 2 年目の方が増えているという数値です。

仕事ぶりなどを 1 年通して見ることで、「大変そうだな」といった印象を持つのかなと思いました。  
\*上司の給与などは見ること（「こんな貰えるんだ」という発見）が難しいでしょうから。。

会社としては、「誰がどんなふうに考えているのか」といった情報や、「期待する社員が出世したくないと思っている時にどのようにアプローチするのか」といったことが課題になりそうです。

とはいえ、出世自体は（社員側が）したいと思ってできるものでもありません。

「本人は出世したいのに、会社としてはさせられない」という状況が続けば、その人は違う会社へということを考えてしまうかもしれません。

人材流出を防ぐという点においては、このようなケースも放ってはおけません。

「人に関わることは難しい」ということを改めて実感しています。

にしぐち（2024-04-30）

## 【キャリアとスキルの再評価

### — 管理職経験の真価】

今回は、神戸大学の金井壽宏教授の『仕事で「一皮むける』』を読んだ感想と、特に中小企業における人材評価の視点から重要なポイントを共有したいと思います。

### ～管理職経験の見直し～

中小企業において、しばしば見落とされがちなのが、「管理職経験」という資産の価値です。

リストラや組織変更後に転職市場に出た際、多くの経験豊富な管理職の方々が直面する質問が、「何ができますか？」です。

ここで「企業の管理職ができます」と答えると、時として「使えないやつ」と判断されることがあります。しかし、この見方は本当に適切なのでしょうか？

### ～単発スキルとの比較～

現代の職業スキルには、「英語ができます」や「エクセルでマクロが組めます」といった具体的で技術的な能力が求められがちです。これらは確かに重要ですが、企業を動かすためにはこれだけでは不十分。

対照的に、「管理職ができる」という能力には、戦略を描く思考力や、組織内での人々を動かすリーダーシップが含まれています。これらは、特に変化が激しいビジネス環境下での企業運営に不可欠です。

### ～管理職の真価～

管理職の役割は、単にチームを監督すること以上のものです。彼らは会社の伝統や経営理念に合致した形で、戦略を具体化し、実行します。

また、理想だけで終わらせずに、現実の課題を乗り越えながらチームを前進させる能力—これは「絵に描いた餅にならない」実行力と言えます。

このような実績は、転職市場だけでなく、企業内での人材育成においても非常に有意な価値を持ちます。

### ～結論～

管理職の経験は、一見すると具体的なスキルが見えにくいかもしれませんが、その影響力と実効性は計り知れません。

中小企業の皆さんにおかれては、このような「見えないスキル」を正しく評価し、活用することが、会社の持続的な成長と競争力の向上につながります。

私たち社会保険労務士も、この視点を持って、皆さんのサポートをしていきたいと思えます。

皆さんの企業における「管理職の真価」を、ぜひ再評価してみてください。

おおたけ（2024-04-23）