

社労士法人 大竹事務所 通信

2024年2月(Vol.203)

〒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：buri@ares.eonet.ne.jp
URL：http://osaka-otake.com/

改正施行目前！ 4月以降の労働者募集に関する注意点

◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人者の申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものとして「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（通算契約期間または更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するときりがありませんが、厚生労働省のQ&Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

◆スペースに書ききれない場合はどうする？

求人広告などの限られたスペース内に書き入れない場合は「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき

一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

【厚生労働省「令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます」】※下記 URL をコピーしてご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

70歳までの就業機会を確保する企業は約3割

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの高齢者雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けているほか、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるように努めることを企業に義務付けています。

厚生労働省は、今年6月の時点で高齢者の雇用状況について従業員21人以上の全国の企業23万社あまりを対象に調査し、その結果を公表しました。主なポイントは次のとおりです。

◆65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

- ・65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9% [変動なし]
- ・高齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が69.2% [1.4ポイント減]、「定年の引上げ」により実施している企業は26.9% [1.4ポイント増]

◆70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

- ・70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7% [1.8ポイント増]
- ・中小企業では30.3% [1.8ポイント増加]、大企業では22.8% [2.4ポイント増]

厚生労働省は「人手不足が深刻な中小企業のほうが比較的、制度の導入に積極的な傾向が見てとれる。法律の施行以降、就業機会を確保する企業は増加していて、引き続き制度の導入や環境整備を働きかけていきたい」としています。

◆企業における定年制の状況

- ・65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は30.8% [1.4ポイント増]

◆66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- ・66歳以上まで働ける制度のある企業は43.3% [2.6ポイント増]
- ・70歳以上まで働ける制度のある企業は41.6% [2.5ポイント増]

【厚生労働省「令和5年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html

「こども未来戦略」が決定されました

政府は12月22日、少子化対策をまとめた「こども未来戦略」を閣議決定しました。今後3年間の集中的な取組みである「加速化プラン」には、「共働き・子育ての推進」が盛り込まれています。具体的な内容は次の通りです。

◆育児休業の取得促進

- ・2週間以上の男性育休の取得率を2030年に85%へと引き上げ。
- ・次世代育成支援対策推進法を改正、一般事業主行動計画に数値目標の設定、PDCAサイクルの確立を定め、育休取得から円滑な職場復帰までの支援、勤務時間や勤務地への配慮等を盛り込ませる。
- ・育児・介護休業法における育休取得率の開示義務について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める。

- ・産後8週間以内に両親が14日以上の育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に。
- ・代替要員確保等の体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化。

- ・「くるみん認定」の取得など、育児休業の取得状況等に応じた実施インセンティブの強化。

◆育児期の柔軟な働き方の推進

- ・フレックスタイム制の義務化、テレワークの努力義務化…こどもが3歳まで。
- ・「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」を創設…こどもが3歳以降小学校就学前まで、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、休暇から、事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度。
- ・「育児時短就業給付（仮称）」を創設…こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合、賃金の10%を支給。体制整備を行う中小企業に助成措置を実施。
- ・所定外労働の制限…こどもが小学校就学前までに引上げ。
- ・子の看護休暇…こどもが小学校3年生修了時まで引上げ。休暇取得事由の見直し。

◆多様な働き方と子育ての両立支援

- ・週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者も失業給付や育児休業給付等の受給対象者へ
- ・国民年金の第1号被保険者を対象に育児期間に係る保険料免除措置を創設。

【こども家庭庁「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」】※下記URLをコピーしてご覧ください。

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomomirai_02.pdf

日本の労働生産性は OECD 過去最低の30位に

公益財団法人日本生産性本部は、「労働生産性の国際比較2023」を公表しました。この調査では毎年、経済協力開発機構（OECD）のデータ等をもとに、

日本の労働生産性の国際的位置づけや変化の動向について分析・検証しています。労働生産性とは、労働者1人あたりまたは時間あたりの付加価値（成果）を数値化したものをいいます。

◆過去最低を更新

2022年の日本の1時間あたりの労働生産性は、52.3ドル（前年比0.8%増、5,099円）で、OECD加盟38カ国中30位（昨年28位）で、4年連続で順位を落とし、比較可能な1970年以降で過去最低を更新しました。1位がアイルランド（154.1ドル）、2位がノルウェー（149.9ドル）3位がルクセンブルグ（124.0ドル）と続いており、日本はポルトガル（52.6ドル）やスロバキア（51.7ドル）と同水準でした。OECD加盟国の平均は65.2ドルでした。

また、日本の労働者1人あたりの労働生産性は85,329ドルで、OECD加盟38カ国中31位でした。

◆コロナ禍からの経済回復の遅れも

本調査では、コロナ禍以降の労働生産性の変化（2020年4～6月期以降の動向）についても分析しました。1人あたりの労働生産性をコロナ前（2019年）の水準と比較すると、コロナ前を上回る国は38カ国中28カ国で、日本（2019年対比99.6%）やフランス（同96.5%）などは回復が遅れていると分析しています。一方、米国（同104.5%）やイタリア（同103.4%）、英国（同101.8%）ではコロナ前水準を上回っています。最も改善しているのは、2019年対比で122.5%と2割以上も上昇しているアイルランドでした。

日本は2020年4～6月期以降の労働生産性の上昇率は小幅であるものの、2021年4～6月期から回復傾向が続いていますが、2023年になると上昇幅が少しずつ縮小してきています。

【日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023」】

<https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html>

2月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

13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]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>
[税務署] ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

29日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出
[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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行] ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

編集後記

1月1日に能登地方を大きな地震が襲いました。亡くなられた方のご冥福をお祈りするとともに、被災された方へお見舞いを申し上げます。

自然相手のことなのでどうしようもないとは言え、皆が寿ぐはずだったお正月に…と思わずにはいられません。極寒の厳しい避難生活。どうか体調を崩されませんように。

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

【本年もよろしくお願ひ申し上げます】

年末年始、少し体調を崩されたとお話を聞くことができました。

皆様いかがでしたでしょうか。

私はおせちとお酒が続き、少々胃を痛めてしまいましたが、年明け初出勤までに何とか間に合いました。

弊所の初出勤は、少しいいお弁当を購入し、みんなでお昼ごはんを食べるところから始めております。

その後は、各個人の目標を話し合っ共有をするようにしております。

ちなみに私個人の目標は「自身のメンテナンスを継続する」ことと致しました。

自分自身に余裕を持ち、お客様への対応、事務所運営にあたるのが目的です。

最後になりましたが、本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

おぎの (2024-01-22)

【先日アレルギーの検査をしました】

1~2か月前から咳の症状が出ていて、なかなか治まりませんでした。

もしかしたらアレルギーの反応の一種かとも思い、人生で初めてアレルギーの検査をしてもらいました。

結果は関係なし(汗)。

(その後別の病院で頂いた薬を飲んで、今はだいぶ治まってきました。)

アレルギーについては、スギやヒノキといった春の花粉症に関連するところについて反応が出ていました。

ただし、思っていたほどの反応ではなく、強い薬が必要になるほどではないとのことでした。

スギ花粉については、小学校2年生くらいから悩まされてきたのでかなり意外でした。

この他、自分ではアレルギー反応が出ると思っていた犬や猫の毛もほぼ反応なしでした。

(犬猫の毛は、小学校4年生くらいから困らされていた覚えがあるのですが。。)

自分の体のことなのに、分からないものだなあと思いました。

気になる症状がある方は、よろしければ一度検査してみてください。

早い人はそろそろスギの気配を感じていらっしゃる頃でしょうか。

私もできるだけ取り込まないように注意していきたいと考えています。

(外出から戻った時は、服をはたく、手や顔を洗うなどなど)

にしぐち (2024-01-30)

【お客様のご講演に学ぶ。】

先日、初の試みとして、弊所のお客様と共同で、コラボセミナーを開催する機会に恵まれました。

このセミナーのハイライトは、「パーパスで打ち出す新時代の人材獲得戦略」というテーマに基づいた、お客様による洞察に満ちた講演でした。

「パーパス」とは、単なるビジョンやミッションを超え、企業の「存在意義」そのものを指します。

今日の不確実性に満ちたビジネス環境において、この「パーパス」を持つことは、組織を揺るぎないものにし、目指すべき方向を明確にします。

セミナーの中で、私が最も感銘したことは「パーパス」を効果的に社内外に伝え、共感と呼ぶためには、単に言葉や文書に頼るのではなく、それを象徴する「グッズ」や販促品が非常に有効であるという点でした。

これは、理念を形にすることで、より深く心に響かせることができるんだなあと、本当に「目から鱗！」でした。

社内PRも含めて、ご興味のある方はいつでもお声掛け下さいませ^^

おおたけ (2024-01-30)