

社労士法人 大竹事務所通信

2024年4月(Vol.205)

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/>



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、新入学生等がアルバイトを始めるであろう4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で10回目となります。ここでは、特に事業主が留意すべき項目についてまとめます。

◆重点確認ポイント

(1) 書面による労働条件明示を行っているか

特に次の7項目については必須です。

- ① 労働契約の期間
- ② 契約更新の有無・条件等
- ③ 業務内容、場所等
- ④ 勤務時間や休憩・休暇等
- ⑤ 賃金の額、支払い方等
- ⑥ 退職、解雇について
- ⑦ 無期転換申込みに関する内容

(2) 学業とアルバイトが両立できるようなシフト管理になっているか

使用者が一方向的に急なシフト変更を命じることはできません。

(3) 労働時間管理が適正に行われているか

アルバイトにも残業手当の支払いは必要です。

(4) 商品を強制的に買わせていないか

本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から一方的に商品代金を差し引くことは、労基法違反となります。

(5) 遅刻や欠勤等に対して罰金や損害賠償額を設定していないか

遅刻や無断欠勤等、規律違反をしたことへの制裁として賃金の一部を減額する場合でも、無制限に減額することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてならず、また、複数にわたる違反があったとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

◆キャンペーン実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力を依頼します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したりするほか、事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

【厚生労働省リーフレット「事業主の皆さんへ アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン実施中」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001221083.pdf>

短い期間での工事契約を禁止する建設業法などの改正案が閣議決定

「2024年問題」を抱える建設業界の深刻な人手不足に対応するため、現場で働く人の賃上げや働き方改革を促すことなどを盛り込んだ「建設業法及び公共工事

改正する法律案」が閣議決定されました。以下、その概要です。

◆労働者の処遇改善

- ① 建設業者に対して労働者の処遇確保を努力義務化するとともに、国は当該処遇確保に係る取組状況を調査・公表
- ② 労務費等の確保と行き渡りのため、中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告することとし、受注者および注文者の双方に対して著しく低い労務費等による見積り書の作成や変更依頼を禁止（違反発注者には国土交通大臣等が勧告）
- ③ 併せて、受注者における不当に低い請負代金による契約締結を禁止

◆資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- ① 資材高騰など、請負代金や工期に影響を及ぼす事象（リスク）がある場合、請負契約の締結までに受注者から注文者に通知するよう義務化する。また、資材価格変動時における請負代金等の「変更方法」を契約書の記載事項として明確化
- ② 注文者に対し、当該リスク発生時は誠実に協議に応ずることを努力義務化

◆働き方改革と生産性向上

- ① 長時間労働を抑制するため、受注者における著しく短い工期による契約締結を禁止
- ② ICT活用等を要件に、現場技術者に係る専任規制や、公共工事における施工体制台帳提出義務を合理化
- ③ ICT活用による現場管理の「指針」を国が作成し、特定建設業者や公共工事受注者に対し、効率的な現場管理を努力義務化

【国土交通省「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定～建設業の担い手を確保するため、契約取引に係るルールを整備～】※下記URLをコピーしてご覧ください

https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyoyo13_hh_000001_00221.html

賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業6,013社を対象に調査したもので、2024年1月4日～26日に実施し、2,988社から回答を得ています。

2024年度に賃上げを予定する企業は、前年度比3.1ポイント増の61.3%に上ったものの、うち6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

◆人手が「不足している」と回答した企業は65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比1.3ポイント増の65.6%に上り、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。

業種別にみると、「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

◆2024年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度（58.2%）から3.1ポイント増加の61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が16.8%に上っています。

◆「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%

2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.4%と、昨年度から0.4ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf

4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

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出
[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付
[都道府県・市町村]

- 固定資産税・都市計画税の納付<第1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。

- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間（4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間）

編集後記

新年度が始まりました。

今年は桜の開花がゆっくりで、心なしか気忙しさが薄れているような感覚があります。

新しい場所・新しいメンバーでのお仕事がスタートする方も多いと思います。慣れるまでは大変かと思いますが、体調に気を付けて頑張ってください。

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

【花粉症のシーズン】

しんどい人にとっては本当にしんどい、このシーズンがやってまいりました。

そうです、花粉症のシーズンです。

某製薬会社さんによりますと、近畿地方の今年の飛散量は昨年と比べると少ないそうです。

*東北北部と東海地方は多くなるそうです。

2023 年が非常に多くなったことも関係しているとのことですが、2023 年がそうであったのか記憶にはございません（汗）。

1月のコラムで、血液検査の結果スギとヒノキのアレルギー反応がそれほど強くなかったというお話をしました。

気持ちとしては楽になった気でいたのですが、それでも日によってはしんどいため、薬に頼り始めています。

家族と色々なところに行きたいと思う反面、外には出たくない。。ジレンマです。

にしぐち（2024-03-19）

【異動の季節ですね】

3月から4月にかけて、弊所ではお客様より異動（入社や退社、お子さんの就職、お引越し等）のご連絡が増える時期でもあります。

皆さまの会社でも新たに入社される、という方はいらっしゃいますでしょうか。

今後は新たに入社して来られる方の「個人に寄り添うこと」が上司や先輩に求められるのでは、と考えております。

個人的には大人なんだから、、、とも少し思っ
てしまいましたが。

ただ個人に寄り添ったサポートや教育をすることで、定着に繋がっていくことを信じたいですし、たとえ定着に繋がらなかったとしても、自分自身のスキルアップには確実に繋がっているはず、と前向きに捉えるようにしております^^

おぎの（2024-03-20）

【自分は社長だと思って仕事をするって？】

私が独立する前 20 代、「自分を経営者だと思って仕事をしなさい」とよく言われていました。

そのときは、「会社の売上も何もかも見られへんのに何をゆーてんねん。そんなもん考える材料も、権限すら無いがな」と思って（反発して）いました。

最近ある本に書いていましたが、何と端的な表現で実感できることかと驚きました。

「パナソニック創業者松下幸之助さんが新入社員に向けて語ったこと」がテーマだそうです。

その一節をご紹介します。

新入社員とかサラリーマンだと思って働いていると、意識まで雇われ人、使われ人になってしまう。だが、社長の意識になると、同じものを見ても景色が違ってくる。松下電器製のネオンの一角が消えていたとしよう。一社員の意識だったら消えていることに気づきもしない。万一気づいても「消えてるな」としか思わない。無関心である。しかし、社長だったら絶対にこう言う。『おい、うちのネオンが消えとるぞ。直せ』と。つまり、当事者意識に変わるのだ。

（『20代の仕事の教科書』致知出版社）

もう数年で「知命」を迎えようとしています。

人は一生勉強だなあと深く身に沁みだす出会いでした^^

おおたけ（2024-03-28）