

TKN社労士通信

2024年2月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL: <http://www.tkn-sr.jp/>



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、求人へ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。

労政審建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」が公表されました～厚生労働省

厚生労働省の労働政策審議会は12月26日、厚生労働大臣に建議した報告書「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表しました。厚生労働省ではこの建議の内容を踏まえて、次期通常国会に育児・介護休業法改正案の提出を目指しています。

報告書では、仕事と育児・介護の両立支援対策の見直しについて、法的整備も含めた所要の措置として、以下の6つにおいて具体策や対応の方向を提示しています。

◆子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

子が3歳になるまでのテレワーク利用を事業主の努力義務としたほか、3歳以降小学校就学

前までは、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与など柔軟な働き方を実現するための選択肢を2つ以上導入することも義務付け、労働者がその中から1つを選んで使えるようにするとしています。また、3歳になるまでと同様、3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者に所定外労働の制限(残業免除)を請求できることとしています。

◆仕事と育児の両立支援制度の活用促進

現在の常時雇用する労働者 1,000 人超の事業主に義務付けている男性の育児休業取得率の公表については、300 人超の事業主に拡大。男性の育児休業の更なる取得を促進します。

◆次世代育成支援に向けた職場環境の整備

2014 年に 10 年間延長された「次世代育成支援対策推進法」を、2035 年3月末まで再延長し、「くるみん」などの認定基準を見直します。

◆介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

介護離職防止のため、事業主に介護休業などの支援制度に関する情報提供を義務付けます。支援制度の利用円滑化に向けた研修、相談体制の整備、利用事例の収集・提供、方針の周知などいずれかの雇用環境の整備についても義務付けることを求めています。

◆個別のニーズに配慮した両立支援

事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付けます。

◆仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

労働者が両立支援制度の利用申出や利用をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことや、プライバシーへの配慮をすることなどを、指針で示すことを求めています。

【厚生労働省「労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00011.html

4月より労災保険率の改定が予定されています！

厚生労働大臣は昨年 12 月 22 日に、労働政策審議会に対して「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。事業主が支払う労災保険料算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容とするものです。12 月 26 日、同審議会からいずれも妥当であるとの答申があったことから、同省は令和6年4月1日の施行に向け、速やかに省令の改正作業を進めるとしています。

◆労災保険率とは？

労災保険率とは、労災保険料の計算に用いられる料率のことです。労災保険率は業種によって異なり(全部で54の事業)、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定されています。建設事業などの危険な業種ほど高く、労災事故が起こりにくい業種ほど低く設定されています。

◆労災保険率を業種平均で0.1/1000引下げへ

労災保険率の業種平均は現在 4.5/1000 ですが、業種平均で0.1/1000引き下げられる予定です(4.4/1000へ)。

・引下げ→「林業、定置網漁業又は海面魚類養殖業」「採石業」「めつき業」「金属材料品製造業」などの 17 業種

・引上げ→「パルプ又は紙製造業」「電気機械器具製造業」「ビルメンテナンス業」の3業種

・変化なし→34 業種

◆一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定へ

全 25 区分中、5 区分で引下げとなる予定です。
・引下げ→「個人タクシー、個人貨物運送業者、
原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」「建設業の一人親方」「医薬品の配置販売業者」「金属等の加工、洋食器加工作業」「履物等の加工の作業」の 5 区分
・引上げ→なし

◆請負による建設の事業に係る労務費率
(請負金額に対する賃金総額の割合)を改定へ
「鉄道又は軌道新設事業」「その他の建設事業」の労務費率を引き下げる予定です。

70 歳までの就業機会を確保する企業は約 3 割～厚生労働省「令和 5 年高年齢者雇用状況等報告」より

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65 歳までの高年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(高年齢者就業確保措置)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 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

・65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は 99.9%[変動なし]
・高年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 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

・70 歳までの高年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「高年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

日本の労働生産性は OECD 過去最低の 30 位に～日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」

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、○

ECD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。

消費者庁が「送料無料」表示見直しを呼びかけ

◆物流の 2024 年問題

消費者庁が通販事業者に「送料無料」表示の見直しを呼びかけています。背景には、「物流の 2024 年問題」があります。トラックドライバーの働き方改革を進める中で、2024 年 4 月から自動車運転業務の時間外労働の上限規制が適用されること等により、輸送力が不足し、物流が停滞しかねなくなるという問題です。

◆消費者庁の呼びかけ

トラック事業者を中心に各業界で対策がなされる中で、消費者庁は、消費者にも意識や行動を変えてもらうことが必要だとしています。そのための取組みの一つが、「送料無料」表示の見直しです。というのも、「送料無料」表示は、消費者の「再配達をしてもらっても、『送料無料』だからそこまで気にしない」、「安価な商品であってもまとめ買いすることなく単品で購入し、何回配達してもらっても気にならない」といった意識につながり得るものだからです。当然、送料は本当に無料であるわけではなく、誰かが負担しているものです。それを明示することで、消費者の意識・行動を変えることをねらいとしています。

消費者庁は、「送料として商品価格以外の追加負担を求めない」旨を表示する場合には、その表示者は表示についての説明責任があるとの考えを示しつつ、事業者の自主的な取組状況を注視するとしています。また、送料負担の仕組みを表示する例として、「送料当社負担」や、価格に「〇〇円(送料込み)」という表記をすることを挙げています。

物流の仕組みなくして、現代の経済活動は成り立ちません。物流業者の負担軽減のためにできることを、社会全体で考えたいですね。

障害者雇用状況と法定雇用率引上げ～厚生労働省集計結果より

◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

12 月 22 日、厚生労働省は令和 5 年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、常時雇用する従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者を雇うことが義務付けられています。現在の法定雇用率は民間企業においては 2.3%です(令和 6 年 1 月時点)。

同調査によれば、雇用障害者数は 64 万 2,178.0 人(対前年差 2 万 8,220.0 人増、対前年比 4.6%増)、実雇用率 2.33%(対前年比 0.08 ポイント上昇)で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。また、法

定雇用率達成企業の割合は 50.1% (対前年比 1.8 ポイント上昇) となっています。

◆精神障害者の雇用数が増加

雇用されている障害者の数については、身体障害者は 360,157.5 人 (対前年比 0.7% 増)、知的障害者は 151,722.5 人 (同 3.6% 増)、精神障害者は 130,298.0 人 (同 18.7% 増) となっています。特に精神障害者の伸び率が目立つ結果となっています。

◆法定雇用率の引上げ

今後、法定雇用率は、令和 6 年度からは 2.5%、令和 8 年度からは 2.7% となり、段階的に引き上げられます。

同調査によれば、障害者を 1 人も雇用していない企業 (0 人雇用企業) は 31,643 社で、未達成企業に占める割合は 58.6% となっているそうです。障害者雇用は未知の取組みであるという企業はまだ少なくありません。多くの企業で雇用が義務付けられるようになる中、企業としても、障害者雇用に関する各種相談・支援機関の利用や障害者雇用に関する助成金等の活用なども検討しながら、障害者雇用への取組みを進めていきたいところです。

【厚生労働省「令和 5 年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>

2 月の税務と労務の手続提出期限

【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。

当事務所よりひと言

当事務所では、ここ数年に渡り、毎年度、世田谷区委託による、公契約締結事業所への労働条件調査や、内閣府 (本年度子ども家庭庁所管) 委託による、企業主導型保育施設への労務監査を、社会保険労務士会経由にて受託しております。そして本年度の調査・監査も無事に終了する運びとなりました。

この労務監査の経験から、ある傾向が判りました。事業所・企業の規模を問わず、適法・適正な労務管理を目指す姿勢を持つ事業所や、日頃から社員・従業員との交流がある事業所では、労使間トラブルの発生が少ないこと、雇用のミスマッチが起き辛いこと、そして採用後の定着率が高いことから、人材育成へ繋がっていることです。

一定の給与水準は必要ですが、それよりも事業所・事業主が取り組む姿勢により、社員・従業員の仕事に対する動機付けが生まれ、就労意識が高まっていく様子が窺えました。

もし労務監査にご興味がある方は、一部をご紹介いたしますので、当事務所までお気軽にお問い合わせ下さい。(高野 裕之)