

TKN社労士通信

2024年6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/



「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」のポイント

厚生労働省の「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」が策定・公表されました。本手引きに沿って、求職者等が求める情報と、企業が情報提供にあたって注意すべき点をみていきましょう。

◆求職者等が開示・提供を求める主な情報

(1) 企業等・業務に関する情報

- 企業等の安定性
- 事業、業務内容
- 入社後のキャリアパス 等

(2) 職場環境に関する情報

- 在宅勤務、テレワークの可否
- 育児休業や短時間勤務等に関する制度
- 職場の雰囲気や社風
- 社員の定着率 等

(3) 労働条件・勤務条件

- 賃金(昇給等も含む)
- 所定外労働時間(残業時間)、所定労働時間
- 有給休暇取得率
- 副業、兼業の可否
- 転勤の有無 等

(4) その他

【転職者の場合】

- 経験者採用割合
- 経験者採用の離職率
- 研修制度
- オンボーディング制度 等

【非正規雇用労働者の場合】

- 就職後のキャリア形成
- 正社員転換制度の有無および正社員転換実績 等

◆情報提供にあたってのポイント

- 情報量が多くなりすぎないように注意する
- 数値情報を提供する場合は、数値の定義を補足する
- 更新時期や制度の利用実態などもあわせて正確な情報を提供する
- 実績が低調であっても、改善に向けた取り組みや今後の方針とあわせて情報提供する

◆「しよくばらぼ」の活用

中小企業においては、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト「しよくばらぼ」の活用を推進しています。幅広い情報提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。採用のミスマッチを防いで、労働者の離職率低下やエンゲージメントの向上に役立てましょう。

【厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00013.html

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通達が出ました

◆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当たりま

すので、法律にのっとり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)」】

本文:

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

別添:

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

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が示されました

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました。

◆過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- ① 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- ② 繰り返し過労死等が発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明および再発防止の指導を強化
- ③ 勤務間インターバル制度の企業における取組みを波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- ④ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組みを促進

◆労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- ① 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け

- ② フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を実施
- ③ 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施
- ④ 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- ⑤ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

◆実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- ① 労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組みを明記
- ② 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定
- ③ 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進

長時間労働是正の一環として対策を進めましょう。

【厚生労働省「「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001228535.pdf>

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて ～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。

一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このよう

な状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○ 職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○ 人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○ マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています(例:「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある等)。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

○ 職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・ 自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・ 高齢社員による創意工夫の促進

○ 人事評価制度

- ・ 同一労働同一賃金の観点による検討

- 定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合そのあり方を含めた検討
- マネジメント
- 個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- 評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月 10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

6月となり、労働保険料申告手続き(年度更新)の時期を迎えております。そして来月7月になると、社会保険料(厚生年金・結構保険)の算定基礎届の提出時期となります。

労働保険料の算出基礎となる、前年度の賃金総額の集計はお済みでしょうか? 雇用形態・給与・契約期間・所定勤務日数を問わず、令和5年度中に雇用した方の給与額は、労働保険料の賃金総額に含む必要があります。

社会保険料(厚生年金・結構保険)の算定基礎届は、以前よりは提出書類が減りましたが、毎年4月～6月中に支給した報酬額より算定する必要があります。

特に4月～6月の支給分に於いて、固定的報酬額が変動している方は、月額変更届の対象となるか、算定基礎届の対象となるか、を確認する必要があります。

算定基礎届提出後に、月額変更届の対象であることが判った場合、追って月額変更届を提出すると、月額変更届が優先され標準報酬月額が決定します。

もし労働保険料申告手続きや、算定基礎届の策定について、お困りのことがあれば当事務所まで、お気軽にお問い合わせ下さい。

(高野 裕之)