

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●2月のお仕事カレンダー

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・厚生保険料の納付 [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。

●2月のアクション

【1】 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等の納付は口座振替にすることができるようになっています。来年度(第1期)より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

【参考サイト】:厚生労働省「労働保険料等の口座振替納付」

【2】 昇給の準備

4月昇給の事業所については、そろそろ昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整などを行っておきましょう。

【3】 新入社員の受入れ準備

4月入社予定の新入社員の受入れ準備を進めましょう。入社前研修や入社後のスケジュールを決定するとともに、寮や社宅の手配、制服などの準備も必要になってきます。

●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(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。

●政府の少子化対策をまとめた「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 年間の集中的な取り組みである「加速化プラン」には、「共働き・共育ての推進」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年生修了時までに引上げ。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。

【参考サイト】: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～」

●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「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すが、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。

【参考サイト】: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」

●令和5年労働組合の現況～厚生労働省調査から

◆労働組合数と組合員数

令和5年6月 30 日現在、単一労働組合は 22,789 組合、組合員数は 993 万 8,000 人で、前年と比べると 257 組合減り、組合員数も 5万 5,000 人減少しています。過去3年間の調査結果をみると、雇用者数は増加していますが、組合数・組合員数はともに減少傾向にあります。

女性の労働組合員数は 347 万 3,000 人で、前年比 2,000 人増、パートタイム労働者についても 141 万人と、前年に比べて 6,000 人増加しており、いずれも増加傾向にあります。

◆産業別の実態

産業別にみると、「製造業」が全体の 26.6%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が 15.6%、「建設業」が 8.6%

と続きます。対前年比で増加幅が大きかった産業は、「宿泊業、飲食サービス業」で3.8%増、「サービス業」3.8%増となっています。一方で減少幅が大きかった産業は、「公務」2.9%減、「製造業」0.8%減、「運輸業、郵便業」1.9%減、「金融業、保険業」2.1%減などとなっています。

◆企業規模別の実態

民営企業の労働組合員数(単位労働組合)は869万2,000人で、前年に比べて1万8,000人減少しています。これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が全体の67.3%を占めていて、300～999人規模は全体の12.5%、100～299人規模は6.3%と、組合員数は企業規模の大きさに比例しています。

◆主要団体への加盟

主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数(単一労働組合)の前年比をみると、連合(日本労働組合総連合会)が1万9,000人減、全労連(全国労働組合総連合)が1万3,000人減、全労協(全国労働組合連絡協議会)が7,000人減などと、全体的に減少傾向にあります。そうした中でも、金属労協(全日本金属産業労働組合協議会)は8,000人増、インダストリアル・JAFは7,000人増となっています。

●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年高齢者雇用状況等報告」より

「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]

【参考サイト】: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」

<編集後記> 新年早々、能登半島地震が発生し大変驚きました。被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。被害を受けられた皆様が1日でも早く平穏な日常に戻られますことを心よりお祈り申し上げます。コロナ禍がようやく収束しつつある一方、依然として世界情勢は暗く不安定です。今年こそは、明るいニュースが少しでも多く聞かれる1年となりますことを願うばかりです。

「1月は往ぬる、2月は逃げる、3月は去る」とはよく言ったもので、あっという間に1月も終わりです(この時季毎年言っているかと思いますが)。今年はどういう年です。来月は1日得した気分になれるですね。本格的な寒さも到来します。皆様どうぞご自愛ください。 特定社会保険労務士 人見 亜希子