人事・労務に役立つ NEWS

B's 事務所通信

12
2023

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ
〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33
TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.170

決定済み・施行前の改正

令和6年4月施行の労働条件明示のルールの見直しに対応した「モデル労働条件通知書」

令和６年４月から、労働条件明示のルールが見直されますが、それに対応した厚生労働省の「モデル労働条件通知書（令和６年４月１日適用）」が公表されました。

・・・・・・「モデル労働条件通知書（令和６年４月１日適用）」の改正箇所など・・・・・・

＜改正箇所＞

＜就業の場所の記載例＞

・就業場所に限定がない場合

（雇入れ直後）世田谷営業所　（変更の範囲）会社の定める営業所

・就業場所の一部に限定がある場合

（雇入れ直後）東京本社　（変更の範囲）東京本社、大阪支社及び名古屋支社

★「労働条件通知書」は、社員を雇い入れる際や有期労働契約の更新の際に、法令に基づいて書面等により明示しなければならない事項をまとめたものです。

どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にするなどして、令和６年４月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

重要・要チェック

「年収の壁・支援強化パッケージ」❷／「106 万円の壁への対応」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「106 万円の壁への対応」が含まれています。その概要を確認しておきましょう。

（最後のページへ続く）

「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と感じている企業は６１．５％

～リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023　人事制度／人事課題 編」より

デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模 30 人以上の企業に勤める 2,761 人が集計対象となっています。

◆調査結果のポイント

○「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%

○「３年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%

○「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている」…61.5%

その理由として、①既存従業員のモチベーションを高めるため（57.7%）、②組織の多様性を高めるため（41.0%）、③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため（40.6%）と回答しています。

○「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができている」…42.8%

と回答した企業は、「従業員規模 1,000 人以上、グローバルでもビジネス展開、設立 20 年以内」の割合が５割以上でした。

◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だと感じているもの」を聞いたところ、「次世代リーダーの育成（37.6%）」、「従業員のモチベーション維持・向上（35.0%）」、「管理職のマネジメントスキル向上（31.0%）」が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化（26.9%）」、「若手社員の定着率向上（25.2%）」など、人材確保につながる項目が選択されることからも、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

お悩みのことがございましたら弊社にご相談ください。

【株式会社リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023～人事制度／人事課題編」】

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101_hr_01.pdf

「５０人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加～帝国データバンクの調査結果から

◆「50 人の壁」とは

「50 人の壁」とは、社員数が 50 人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この 50 人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数 50 人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去１年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は１万 1,039 社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

＜社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合(%)＞

- ５人以下 …… 5.0%
- ６人～20 人……10.8%
- 21 人～ 50 人……19.5%
- 51 人～ 100 人 ……31.6%★
- 101 人～300 人 ……45.5%
- 301 人～1,000 人 …59.0%
- 1,000 人超 ……62.0%

（全体集計では、21.0%［５社に１社］が「いる」と回答）

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50 人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

【帝国データバンク「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」】

https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p231011.pdf

退職代行サービスの利用率は２％
～『エン転職』アンケートより

エン・ジャパン株式会社が運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に「退職代行」について実施したアンケートの結果が公表されましたので、ご紹介します。

◆認知度

「退職代行」とは、労働者本人に代わって、代行業者や弁護士が会社に退職の意思を伝えるサービスです。「退職代行というサービスを知っていますか？」と伺うと、72％が「知っている」と回答しました。年代別でみると、40 代以上の認知度が 64％に対し、20 代は 83％と、19 ポイントの差がありました。

◆利用率

「退職代行サービスを利用したことがありますか？」と伺うと、93％が「ない」と回答。利用経験のない方に理由を伺うと「退職意向は自分で会社に言うべきだと思うから」（44％）が最多でした。一方で、「ある」は全体の２％。利用の理由トップは「退職を言い出しにくかったから」（50％）で、特に 20 代の回答が目立ちました。30 代、40 代のトップは「すぐに退職したかったから」（30 代：52％、40 代以上：45％）でした。

◆退職代行を利用しない条件

退職代行サービスを利用したことがある方に「どのような環境や条件があれば、退職代行を利用しなかったと思いますか？」と伺うと、第１位は「上司が話しやすい」（60％）、次いで「職場の人間関係がよい」（56％）、「退職意向をきちんと認めてくれる風土がある」（42％）が続きました。

◆今後、退職代行を利用するか

「今後、退職代行を利用したいですか？」と伺うと、「今後、使いたいとは思わない」が 31％に対して、「今後、状況によっては使うかもしれない」が 42％となりました。

【エン・ジャパン株式会社「7,700 人に聞いた「退職代行」実態調査～「エン転職」ユーザーアンケートより】
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34896.html

年次有給休暇の取得が過去最高に
～厚労省「令和５年度就労条件総合調査」

◆年次有給休暇の取得率が初の６割超え

厚生労働省の令和５年「就労条件総合調査」結果によると、令和４年の年次有給休暇の付与日数の平均は 17.6 日（前年調査 17.6 日）、実際に取得した日数は 10.9 日（同 10.3 日）で、平均取得率は 62.1％（前年比 3.8 ポイント増）と初めて６割を超え、昭和 59 年以降では過去最高となりました。

産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サービス事業」が 74.8％と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が 49.1％と最も低くなりました。

政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和３年７月 30 日閣議決定）において、令和７年までに年次有給休暇取得率を 70％以上とすることを目標に掲げています。

◆有給休暇の取得率を上げるためには？

厚生労働省は、毎年 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するための集中的な広報を行っています。今年は、リーフレットにて「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の活用方法について紹介しました。

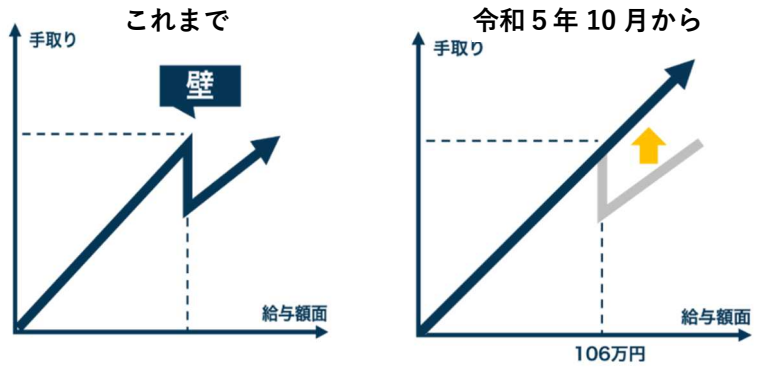
平成 31 年４月に年次有給休暇の年５日取得義務が施行されて以来、年次有給休暇の取得率は過去最高となりましたが、政府の目標の 70％には及ばない状況です。年次有給休暇の取得率を上げるにはどのような取組みが必要なのか、取得のすすまない企業は厚生労働省の年次有給休暇取得促進特設サイト等を参考にしながら検討する必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和５年就労条件総合調査の概況」】
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html

【厚生労働省リーフレット「10 月は「年次有給休暇取得促進期間」です。」】
https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/001150923.pdf

【厚生労働省　働き方・休み方改善ポータルサイト内「年次有給休暇取得促進特設サイト」】
https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/

（最初のページより）



パート・アルバイトで働く方の厚生年金保険や健康保険の加入に合わせて、**手取り収入を減らさないための取組**＊を実施する企業に対し、労働者一人当たり最大 50 万円の支援〔具体的には「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の支給〕をします。

＊**手取り収入を減らさないための取組**

・社会保険適用促進手当の支給（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

★左記は、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者数が常時 101 人以上である事業所）において、パート・アルバイトで働いている従業員がいるが、その従業員が、106 万円の壁を超えないように就業調整をし、その結果、人手不足に陥っている。そんなケースを回避するための対応策です。

企業が、従業員の「手取り収入を減らさないための取組」を行う点がポイントで、これを行った場合には、その企業に対して、取組に応じて、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の支給が行われるというものです。

なお、この助成金については、特定適用事業所でない事業所であっても、受給できるケースがあります。その点も含めて、助成金の内容などを詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。

チェック！ 「NOハラスメント」の新しいポスターを配布（あかるい職場応援団）

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「ＮＯハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。今回は、「さあっ、進もう！ハラスメントのない明るい社会へ」と題したポスターとなっています（締め切りは令和６年２月 29 日：先着 1,800 社〈名〉様）。

・・・・・ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団作）の活用・・・・・

ハラスメント対策の重要性

□　いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。

□　最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるといったことも考えられます。

□　起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。

□　また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。

★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。"ＮＯハラスメント"という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてはいかがでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくとよいかもしれません。

ハラスメント対策（研修の実施など）についても、気軽にご相談ください。

お仕事カレンダー 12 月

12/11	● 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2024/1/4	● 11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 10 月決算法人の確定申告と納税・2024 年 4 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 翌年 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆　弊社年末年始休業は１２月２９日(金)より１月４日(木)で１月５日(金)から通常営業とさせていただきます。今シーズンの冬は平年より暖かいようですが、大雪などもありそうですので、やはり冬の備えはいつも通りにしなくては…。風邪とコロナに気をつけて楽しいお正月をお迎えください。