



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

5

2024

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.174

重要

令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

.....令和6年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック.....

- 障害者の法定雇用率の引き上げ【主な対象者：事業主、障害者】
令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。
例）民間企業では、次のように引き上げ
・これまで「2.3%」→令和6年4月から「2.5%」→令和8年7月から「2.7%」
- 時間外労働の上限規制【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】
これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。
・工作物の建設の事業
・医業に従事する医師
・自動車運転の業務
・鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業
- 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用
【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】
自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。
- 労働条件明示事項の見直し【主な対象者：すべての使用者と労働者】
無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。
〈補足〉これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。
- 裁量労働制の改正【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】
令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。



★今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。

要チェック

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表(経産省)

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。その狙いを確認しておきましょう。

.....「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の狙い.....

- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています（次ページ図参照）。

(最後のページへ続く)

「求職者等への職場情報提供に 当たっての手引」のポイント

先月の事務所便りでもご紹介した厚生労働省の「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

◆「しょくばらば」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「しょくばらば」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

障害者雇用者数が初の100万人超え ～厚生労働省調査

◆前回（平成30年）調査より25.6万人（30.1%）の増加

厚生労働省は、昨年6月に実施した「令和5年度障害者雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、企業における障害者雇用の実態の把握と今後の障害者雇用施策の検討や立案に役立てることを目的に、5年ごとに実施しています。

従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は110.7万人（以下、すべて推定値）で、前回（平成30年）の調査より25.6万人（30.1%）増加となり、初めて100万人を超えました。障害の種類別にみると、身体障害者は約52万6,000人（前回42万3,000人）、知的障害者は約27万5,000人（同18万9,000人）、精神障害者は約21万5,000人（同20万人）、発達障害者は約9万1,000人（同3万9,000人）となっています。

◆平均賃金、平均勤続年数も増加

職業別にみると、身体障害者と精神障害者は事務的職業が最も多く、知的障害者と発達障害者はサービスの職業が最も多くなっています。

平均賃金（令和5年5月）は、身体障害者は23万5,000円（前回は21万5,000円）、知的障害者は13万7,000円（同11万7,000円）、精神障害者は14万9,000円（同12万5,000円）、発達障害者は13万円（同12万7,000円）となっています。平均勤続年数は、身体障害者は12年2か月（同10年2か月）、知的障害者は9年1か月（同7年5か月）、精神障害者は5年3か月（同3年2か月）、発達障害者は5年1か月（同3年4か月）と、すべての障害種別で増加しています。

◆雇用にあたっての課題・配慮事項

障害者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるか」という項目が最も多くなっています。また、雇用している障害者への配慮事項として、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休暇を認める等の休養への配慮」（身体障害者、発達障害者）、「能力が発揮できる仕事への配置」（知的障害者）、「短時間勤務等勤務時間の配慮」（精神障害者）と回答しています。

【厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査の結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html

不妊治療と仕事の両立についての調査結果（厚生労働省）から

◆晩婚化・晩産化による影響

人手不足が深刻化していく中、社員の離職はできるだけ避けたいものです。各社員の離職の理由は様々ですが、晩婚・晩産化の傾向も踏まえると、今後は不妊治療を理由とした離職も増えていくことが考えられます。

◆不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めた人は 10.9%

厚生労働省では、令和5年度に委託事業「不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業」（委託先：有限責任監査法人トーマツ）の中で行った、企業および労働者に対する不妊治療と仕事の両立に関するアンケート調査の結果を公表しています。

同調査によれば、不妊治療をしたことがあるまたは近い将来予定していると答えた人の割合は 14.5%、不妊治療をしたことがあると答えた人のうち、不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めた人は 10.9%に上っています。

◆実態を把握していない企業が半数

同調査では、半数以上の企業が、不妊治療を行っている従業員の把握ができていないと答えています。不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない人は多いため（同調査では 47.1%）、企業としては不妊治療としていないことを知らないまま、気づいた時には社員が離職を選んでいたということも少なくないと思われます。

◆企業ができる支援

では、企業としてはどのような支援ができるのでしょうか。同調査では、不妊治療と仕事の両立に関する従業員への普及啓発を実施していない企業は 95.7%となっていますが、まずは社員への啓発活動の実施が考えられるところです。

また、不妊治療を行っている従業員が利用できる柔軟な働き方を可能とする制度として、「半日単位・時間単位の休暇制度」（82.9%）、「テレワーク（在宅勤務）」（52.0%）、「短時間勤務」（41.3%）などが続きますが、これらの制度は不妊治療に限らず両立支援のあらゆる場面で活用されるものです。仕事を続けやすい制度づくりは、今後より一層重要になるでしょう。

【厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001168037.pdf>

食事の現物給与の価格が変更されました

◆現物給与とは？

給与は金銭で支給されるのが一般的ですが、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給することがあります。この場合、現物給与といえます。

現物給与で支給するものがある場合は、その現物を通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の設定を行います。健康保険、船員保険、厚生年金保険および労働保険において現物給与の価額は厚生労働大臣が定めることとされています（「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」として告示）。

◆現物給与価額の改正内容

上記告示の内容が一部改正され、令和6年4月1日より、40都道府県において、食事の現物給与価額が変更になりました。前年よりも食事の額がアップしていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするための改正であるとしています。

（一例）北海道

- ・ 1人1月当たりの食事の額：
23,100円（令和5年は22,500円）
- ・ 1人1日当たりの食事の額：
770円（令和5年は750円）
- ・ 1人1日当たりの朝食のみの額：
190円（令和5年も同じ）
- ・ 1人1日当たりの昼食のみの額：
270円（令和5年は260円）
- ・ 1人1日当たりの夕食のみの額：
310円（令和5年は300円）

なお、「住宅で支払われる報酬等」に係る現物給与の価額については、改正はありません。

◆留意点

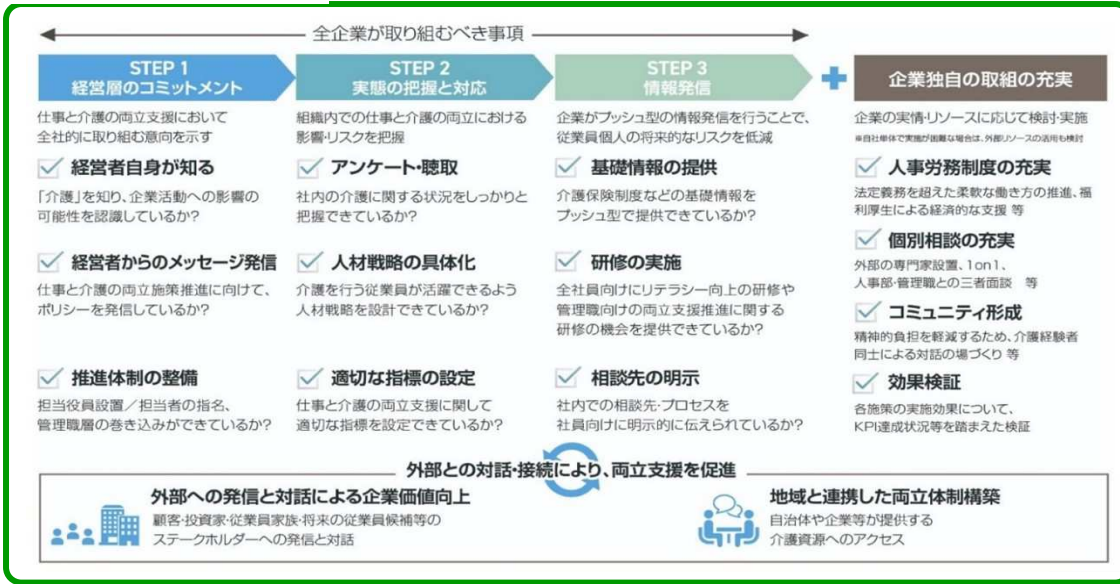
現物給与価額の改正は、固定的賃金の変動（昇給・降給や住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加や支給額の変更の場合）に該当します。よって、「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますので注意が必要です。

また、今回改正された価額は、4月1日から適用されます。4月の給与の締日が月の途中である場合も、現物給与（食事、住宅等）については、給与の締日は考慮せず、4月分（1カ月分）の報酬として計算します。

その他、詳細は以下をご覧ください。

【日本年金機構「令和6年4月1日より現物給与価額（食事）が改正されます」】

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511_files/2024.pdf



★なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっています。ガイドラインの詳細をお知りになりたい場合は気軽にお声掛けください。

重要改正

厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

.....令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など.....

厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

労働条件通知書	
(一般労働者用；常用、有期雇用型)	
期	年月日
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年月日～年月日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（年月日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日～年 月 日）（上限10年） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 年月日）

(赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所)

<国税庁の見解（「労働条件通知書」を

メールで送信→電子取引データに該当するか?>

□ 従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）



◆あとかぎ◆ 労働条件通知書のメール送信、電子帳簿保存法上の保存が必要だったんですね。たしかに労働契約は取引といえばそうです。労働条件通知書はどこに行った・・・という話も時々聞かれますが、きちんと管理しておきたいものです。今月から明示すべき要件も増えていますので再チェックをお勧めします。