

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



4月からの求人票記載に関するポイント

◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲:変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。

◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択して丸で囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限:有(通算契約期間〇年/更新回数〇回)」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択して丸で囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

【厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください」】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>

治療と仕事の両立支援の導入効果は？

治療と仕事の両立支援は、働き方改革や人材難への対応として注目されています。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、次のようなことが明らかになりました。

◆柔軟な働き方を支援するための制度の有無(複数回答)

柔軟な働き方支援制度についての導入状況は、次のようになっています。こうした制度を導入している企業では、制度を私傷病の治療や療養の目的として利用できるとする割合が高くなっています。

- ・「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」 61.9%
- ・「退職者の再雇用制度」 42.3%
- ・「時差出勤制度」 40.4%
- ・「所定内労働時間を短縮する制度」 38.7%
- ・「在宅勤務(テレワーク)制度」 24.6%
- ・「フレックスタイム制度」 17.0% など

制度に関する自社の規程や運用ルールが適切なものとなっているか、確認しておきたいですね。

◆制度導入の効果

制度を導入した結果、平均でも6割近くの企業で、次のような効果があったと回答しています。

○制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た

○職場に多様性を受容する意識が浸透した

○社員全体の企業に対する信頼感が上昇した

○疾患を理由とする離職率が低下した

○日常的に事業継続体制が構築された

職場の雰囲気が良くなることは社員のエンゲージメントを高めるのに効果的でしょう。また、業務の見直しにもつながり、アクシデントや状況変化への対応力を高めることにも役立ちそうです。

◆GLTDの保険金負担状況

団体保険の一種で、病気やケガにより長期間に渡って就業が不能になったときの所得を補償する制度であるGLTD(団体長期障害所得補償保険)に加入している企業では、その保険料を全額会社負担している割合が 61.3%となっています。

なお、傷病手当付加金がない企業では 80.2%が、傷病手当付加金がある企業では 38.6%が会社全額負担となっています。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/240.html>

「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

事務所便り年度末増刊号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せんので、法律ののっとして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>

健康に配慮した飲酒に関するガイドラインが公表されました

◆飲酒に関するガイドラインとは

飲酒による身体等への影響には個人差があります。そのため、飲酒の際にはそれぞれの状況に応じた適切な飲酒量・飲酒行動を本人が判断し、不適切な飲酒によるリスクを抑えていかなければなりません。

そこで厚生労働省は、国内初となる「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を作成しました。基礎疾患等がない20歳以上の成人を中心に、飲酒による身体等への影響について、年齢・性別・体質等による違いや、飲酒による疾病・行動に関するリスクなどをわかりやすく伝えるものです。そのうえで、考慮すべき飲酒量(純アルコール量)や配慮のある飲酒の仕方、飲酒の際に留意してほしい事項(避けるべき飲酒等)を示すことで、飲酒や飲酒後の行動の判断等に資することを目指すとしています。

◆「純アルコール量」に着目

ガイドラインでは、適切な飲酒量を測る目安として「純アルコール量」に着目しています。「摂取量(ml) × アルコール濃度(度数/100) × 0.8(アルコールの比重)」で表すことができ、食品のエネルギー(kcal)のようにその量を数値化できます。

例えば、ビール 500ml(度数5%)の場合の純アルコール量は、「500(ml) × 0.05 × 0.8 = 20(g)」です。そのうえで、疾病別の発症リスクと飲酒量(純アルコール量)を示し、適切な飲酒量の参考とするよう呼び掛けています。

飲酒習慣のある方もない方も、自身や身近な人々の健康を守るために意識していきたいですね。

【厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001211974.pdf>

当事務所よりひと言

先日多摩川ネイチャーマラソン(2024 東京ウルトラマラソン)50 キロの部に参加しました。

多摩川の土手をひたすら走るレースで田園調布付近をスタートし二子玉川、調布を通過し府中付近で折り返し。再び田園調布に戻った後羽田方面まで5キロ進み折り返して計50キロのコースになります。

20キロまでは順調でしたが30キロすぎから膝の痛みでほぼ歩きの状態になり40キロでリタイアしました。今回は残念な結果になりましたがまた一から体を鍛え直し次回のレースに向けて備えていきます。

3214: 石渡 和巳 | 種目: 50km | 部門: 男子 |

周回数	通過タイム
スタート	
10km地点往路(累計10km)	1:07:50.02
20km地点往路(累計20km)	2:15:45.68
10km地点復路(累計30km)	3:51:44.98
0km地点復路(累計40km)	5:49:19.04

