

## 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 F A X：03-5460-7421

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



### 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(単一労働組合)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。

※ 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織(支部、分会等)を持たない労働組合をいう。

※ 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織(支部、分会等)を有する労働組合をいう。

※ 単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。

※ 単一労働組合とは、「単位組織組合」及び「単一組織組合」をいう。

【厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>

### 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年間の集中的な取組みである「加速化プラン」には、「共働き・子育ての推進」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 日以上の子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。

【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～」】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222\\_resources\\_kodomo-mirai\\_02.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf)

#### 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、求人へ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りはありませんが、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。

【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」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

### 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年高年齢者雇用状況等報告」より

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの高年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（高年齢者就業確保措置）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歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- ・65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%[変動なし]
- ・高年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歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- ・70歳までの高年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]

【厚生労働省「令和5年「高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36506.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html)

### 日本の労働生産性はOECD過去最低の30位に～日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023」

公益財団法人日本生産性本部は、「労働生産性の国際比較2023」を公表しました。この調査では毎年、経済協力開発機構（OECD）のデータ等をもとに、日本の労働生産性の国際的位置づけや変化の動向について分析・検証しています。労働生産性とは、労働者1人あたりまたは時間あたりの付加価値（成果）を数値化したものをいいます。

#### ◆過去最低を更新

2022年の日本の1時間あたりの労働生産性は、52.3ドル(前年比0.8%増、5,099円)で、OECD加盟38カ国中30位(昨年28位)で、4年連続で順位を落とし、比較可能な1970年以降で過去最低を更新しました。1位がアイルランド(154.1ドル)、2位がノルウェー(149.9ドル)3位がルクセンブルグ(124.0ドル)と続いており、日本はポルトガル(52.6ドル)やスロバキア(51.7ドル)と同水準でした。OECD加盟国の平均は65.2ドルでした。

また、日本の労働者1人あたりの労働生産性は85,329ドルで、OECD加盟38カ国中31位でした。

#### ◆コロナ禍からの経済回復の遅れも

本調査では、コロナ禍以降の労働生産性の変化(2020年4~6月期以降の動向)についても分析しました。1人あたりの労働生産性をコロナ前(2019年)の水準と比較すると、コロナ前を上回る国は38カ国中28カ国で、日本(2019年対比99.6%)やフランス(同96.5%)などは回復が遅れていると分析しています。一方、米国(同104.5%)やイタリア(同103.4%)、英国(同101.8%)ではコロナ前水準を上回っています。最も改善しているのは、2019年対比で122.5%と2割以上も上昇しているアイルランドでした。日本は2020年4~6月期以降の労働生産性の上昇率は小幅であるものの、2021年4~6月期から回復傾向が続いていますが、2023年になると上昇幅が少しずつ縮小してきています。

【日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023」】

<https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html>



#### 当事務所よりひと言

1月3日、正月恒例の箱根駅伝。母校の応援のため大学の先輩とともに復路9区横浜駅東口付近国道15号の沿道に駆け付けました。我が母校の今年はシード確保ギリギリかと言われていた前評判を覆し3位まで21秒差に迫る4位と大健闘。レース観戦後は近くの崎陽軒本店にて選手たちの健闘を称えました。

