

連絡先：〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
電話：043-307-5967
FAX：043-239-9847
e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

求職者とのミスマッチ解消につながる
職場情報提供の手引きが策定されます
～ 令和5年度下請取引等実態調査より

◆ミスマッチ解消のカギは情報提供

働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じる事等が確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）、所定外労働時間（残業時間）、有給休暇取得率等、が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として

「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携していて無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

【厚生労働省「第205回労働政策審議会職業安定分科会資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00070.html

令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まります

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、新入学生等がアルバイトを始めるであろう4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で10回目となります。ここでは、特に事業主が留意すべき項目についてまとめます。

◆重点確認ポイント

(1) 書面による労働条件明示を行っているか
特に次の7項目については必須です。

- 1 労働契約の期間
- 2 契約更新の有無・条件等
- 3 業務内容、場所等
- 4 勤務時間や休憩・休暇等
- 5 賃金の額、支払い方等
- 6 退職、解雇について
- 7 無期転換申込みに関する内容

(2) 学業とアルバイトが両立できるようなシフト管理になっているか

使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。

(3) 労働時間管理が適正に行われているか
アルバイトにも残業手当の支払いは必要です。

(4) 商品を強制的に買わせていないか
本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から一方的に商品代金を差し引くことは、労基法違反となります。

(5) 遅刻や欠勤等に対して罰金や損害賠償額を設定していないか

遅刻や無断欠勤等、規律違反をしたことへの制裁として賃金の一部を減額する場合でも、無制限に減額することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてならず、また、複数にわたる違反があったとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

◆キャンペーン実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力を依頼します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したりするほか、事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

【厚生労働省リーフレット「事業主の皆さんへアルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン実施中」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001221083.pdf>

介護の両立支援と積立有給休暇制度

介護離職防止は、企業にとって今後ますます重要な施策となります。経団連の調査によると、企業が介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのこと（複数回答）。

- ・テレワーク（在宅勤務） 80.1%
- ・介護を事由に取得できる休暇（失効年休の積立休暇など） 73.3%
- ・所定労働時間内の一時的な離席（時間単位年次休暇の利用などを含む） 58.8%

- ・相談窓口の設置 52.2%
- ・介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮 50.4%
- ・本人の希望による職掌・雇用形態の変更 27.3%

◆積立有給休暇制度

これらのうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんといっても人材採用・定着が有利になることです。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討すべきです。

◆制度検討時のポイント

制度導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりを支障が出ないように、次の点を検討しましょう。

- ・積立有給の取得用途に制限を設ける{介護・病気療養・ボランティア活動など}
- ・1年度あたりの積立て可能日数の上限を設ける（5日など）
- ・最大積立日数も上限を設ける（30日、60日など）
- ・積み立てた有給に有効期限を設ける（2年など）
- ・連続で取得可能な日数に制限を設ける
- ・退職の際の取扱いを決める（退職時に取得可能とするか、買い取るかなど）

このほか、就業規則への記載や申請書の整備も必要となるほか、実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員にきちんと周知する、取得できる空気をつくるということも重要です。

【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.pdf>

短い期間での工事契約を禁止する建設業法などの改正案が閣議決定

「2024年問題」を抱える建設業界の深刻な人手不足に対応するため、現場で働く人の賃上げや働き方改革を促すことなどを盛り込んだ「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正

化の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が閣議決定されました。以下、その概要です。

◆労働者の処遇改善

- ① 建設業者に対して労働者の処遇確保を努力義務化するとともに、国は当該処遇確保に係る取組状況を調査・公表
- ② 労務費等の確保と行き渡りのため、中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告することとし、受注者および注文者の双方に対して著しく低い労務費等による見積り書の作成や変更依頼を禁止（違反発注者には国土交通大臣等が勧告）
- ③ 併せて、受注者における不当に低い請負代金による契約締結を禁止

◆資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- ① 資材高騰など、請負代金や工期に影響を及ぼす事象（リスク）がある場合、請負契約の締結までに受注者から注文者に通知するよう義務化する。また、資材価格変動時における請負代金等の「変更方法」を契約書の記載事項として明確化
- ② 注文者に対し、当該リスク発生時は誠実に協議に応ずることを努力義務化

◆働き方改革と生産性向上

- ① 長時間労働を抑制するため、受注者における著しく短い工期による契約締結を禁止
- ② ICT活用等を要件に、現場技術者に係る専任規制や、公共工事における施工体制台帳提出義務を合理化
- ③ ICT活用による現場管理の「指針」を国が作成し、特定建設業者や公共工事受注者に対し、効率的な現場管理を努力義務化

【国土交通省「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定～建設業の担い手を確保するため、契約取引に係るルールを整備～】

https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo13_hh_000001_00221.html

採用活動におけるインターンシップ利用の増加

◆インターンシップ利用の増加

採用活動において、インターンシップの実施は現在、欠かせないものになっています。令和

4年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）が改正され、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しがなされるなど、国としてもインターンシップの活用を推進しているところです。

◆学生のインターンシップ等の参加率 85.7%

マイナビが、マイナビ 2025 会員のうち 2025 年3月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生（有効回答数 2,633 名）を対象に実施した調査によれば、インターンシップ・仕事体験の参加率は 85.7% となったそうです。これは 14 年卒の調査開始以来で最高値となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

◆インターンシップ等の内容

同調査によれば、インターンシップ・仕事体験の内容としては、「グループワーク（企画立案、課題解決、プレゼンなど）」が 75.1% で最多となっており、「若手社員との交流会」（58.7%）、「人事や社員からの講義・レクチャー」（50.2%）、「会社見学・工場見学・職場見学」（49.9%）と続いています。また、「実際の現場での仕事体験」（33.2%）は前年より 6.8 ポイント増加しており、より実際の仕事への理解を促すための内容にシフトしていることがわかります。

◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります（株式会社ベネッセ i-キャリア「2025 年卒大学生 夏のインターンシップ」に関する調査）。売り手市場の現況において、企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

【マイナビ 2025 年卒 大学生広報活動開始前の活動調査】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf>

66歳以降も生活のために働く人が増加
～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです（全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人）。今回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

◆66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳（21.5%）、51歳～60歳（14.8%）と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」（44.4%）という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairyaku.pdf>

「2024年問題」物流2法改正案が閣議決定されました

働き方改革関連法が本年4月から適用されることによる物流業界の「2024年問題」に対応するため、商慣習の見直しや効率化に向けた物流関連2法の改正案が閣議決定されました。主な内容は以下の通りです。

◆荷主・物流事業者に対する規制

【流通業務総合効率化法】

- 荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。
- 上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。
- 上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。
- さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。

※法律の名称を「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律」から「物資の流通の効率化に関する法律」に変更

◆トラック事業者の取引に対する規制

【貨物自動車運送事業法】

- 元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。
- 荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む）等について記載した書面による交付等を義務付け。
- トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（＝下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課すとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

◆軽トラック事業者に対する規制

【貨物自動車運送事業法】

- 軽トラック事業者に対し、①必要な法令等の知識を担保するための管理者選任と講習受講、②国土交通大臣への事故報告を義務付け。
- 国交省による公表対象に、軽トラック事業者に係る事故報告・安全確保命令に関する情報等を追加。

【国土交通省プレスリリース「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を閣議決定】

https://www.mlit.go.jp/report/press/tokatsu01_h_h_000747.html

働き方・休み方改善ポータルサイトに「特別休暇制度導入事例集 2023」が公表されています！

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に2月末、「特別休暇制度パンフレット 2023」が掲載されました。同省では特別休暇制度の導入を推進しており、パンフレットには様々な特別休暇制度や導入企業の事例が紹介されており、参考になります。

◆特別休暇制度とは？

特別休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を会社が任意に設定できる法定外休暇のことです。法律で定められた法定休暇（年次有給休暇、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、生理休暇）とは異なります。

◆特別休暇制度導入の目的と留意点

従業員個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながるとしています。ただ、制度導入にあたっては、年次有給休暇の取得促進がまずは重要であり、特別休暇制度の導入によって、年次有給休暇の取得を阻害しないよう留意することが重要とされています。

◆年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている特別休暇です。病気休暇（有給）や、家族の看護等のための休暇（有給）などがあります。

◆予測できない事情に備えた特別休暇

予測できない事情や思いがけない事態が生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇です（有給とするか無給とするかは会社が定めるところによる）。犯罪被害者等の被害回復のための休暇制、裁判員休暇制度、災害休暇（被災時の休暇）、病気休暇、家族の看護等のための休暇などがあります。

◆従業員の多様な活動を支援する特別休暇

従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけ作りとなる特別休暇です。ボランティア休暇やドナー休暇、自己啓発休暇などがあります。

【厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ
～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業6,013社を対象に調査したもので、2024年1月4日～26日に実施し、2,988社から回答を得ています。

2024年度に賃上げを予定する企業は、前年度比3.1ポイント増の61.3%に上ったものの、うち6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

◆人手が「不足している」と回答した企業は65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比1.3ポイント増の65.6%に上り、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。業種別にみると、「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

◆2024年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、前年度（58.2%）から3.1ポイント増加の61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が16.8%に上っています。

◆「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%

2023年10月の最低賃金引き上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.4%と、昨年度から0.4ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の計画届受理状況が公表されました

◆3,749社が計画届を提出

厚生労働省は、「年収の壁・支援強化パッケージ」キャリアアップ助成金の計画届受理状況（令和6年1月末時点）の取りまとめを公表しました。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、パートタイマーやアルバイトの収入が一定額を超えた場合に社会保険料の負担が発生してしまうため、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができるように整備したときに助成されるもので、昨年10月20日に計画届の受付を開始しました。

1月末までに本助成金の計画届を提出した企業件数は3,749件でした。企業規模別では、100人以下の企業が2,788件、101人～500人の企業が597件、501人以上の企業が364件でした。また、本助成金に取り組む予定の労働者数は144,714人でした。メニュー別では、手当等支給メニューが48,976人、労働時間延長メニューが72,633人、併用メニューが23,105人の労働者を予定しています。

◆具体的な活用事例

この取りまとめでは、以下の企業における実際の活用事例が取り上げられています。

- パート従業員との丁寧な対話を重ね、各従業員のニーズに応じ、社会保険適用時処遇改善コースの複数のメニューを活用
- 新たに社会保険に加入するパート従業員に対

し、社会保険適用時処遇改善コースを活用して社会保険適用促進手当を支給するとともに、既に社会保険に加入している一定の収入以下の従業員に対しても、企業独自で同手当を支給

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、令和7年度末までに新たに被用者保険を適用した労働者を対象とする措置となっています。活用を検討する際に参考にしてみてはいかかでしょうか。

【厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」キャリアアップ助成金 計画届受理状況の取りまとめ（令和6年1月末時点）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38138.htm！

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1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。
・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)