

OAK マネジメント 通信

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、求人者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「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がありませんが、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、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。

4月より労災保険率の改定が予定されています！

厚生労働大臣は昨年12月22日に、労働政策審議会に対して「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行

規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。事業主が支払う労災保険料算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容とするものです。12月26日、同審議会からいずれも妥当であるとの答申があったことから、同省は令和6年4月1日の施行に向け、速やかに省令の改正作業を進めるとしています。

◆労災保険率とは？

労災保険率とは、労災保険料の計算に用いられる料率のことです。労災保険率は業種によって異なり(全部で54の事業)、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定されています。建設事業などの危険な業種ほど高く、労災事故が起こりにくい業種ほど低く設定されています。

◆労災保険率を業種平均で0.1/1000 引下げへ

労災保険率の業種平均は現在 4.5/1000 ですが、業種平均で0.1/1000 引き下げられる予定です(4.4/1000 へ)。

・引下げ→「林業、定置網漁業又は海面魚類養殖業」「採石業」「めつき業」「金属材料品製造業」などの17業種

・引上げ→「パルプ又は紙製造業」「電気機械器具製造業」「ビルメンテナンス業」の3業種

・変化なし→34業種

◆一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定へ

全25区分中、5区分で引下げとなる予定です。

・引下げ→「個人タクシー、個人貨物運送業者、原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」「建設業の一人親方」「医薬品の配置販売業者」「金属等の加工、洋食器加工作業」「履物等の加工の作業」の5区分

・引上げ→なし

◆請負による建設の事業に係る労務費率(請負金額に対する賃金総額の割合)を改定へ

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年高齢者雇用状況等報告」より

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの高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、前年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歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

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

- ・70歳までの高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]

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。

～編集後記～

石川県珠洲市等震災の傷が未だ癒えない中ではありますが、例年どおり立春も過ぎ梅や桃の花の便りが届く頃となりました。日常生活の安全と安心に改めて感謝しながら自分ができること、やらなければならない事柄に積極的に取り組んでゆきたいと思うこの頃です。被災者の皆様方の一日も早い復興を祈念いたしております。

