



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpuro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram

登録はこちらから▲

<代表 庄司 茂 より一言>



株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、会社を辞めたいと「思ったことがある」(58.8%)が「思ったことがない」(41.2%)を上回った。入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」(25.0%)、「給与水準に満足できない」(18.4%)、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」(いずれも14.5%)が挙がっています。転職が当たり前の時代となり、オンライン面談などの手法も可能になり、転職することへの心理的ハードル、転職活動の物理的ハードルも下がっています。一方、離職を踏み留まる理由として、「転職も検討しているが、リスクもあると感じる」(21.3%)、「会社がつぶれる心配がない」(18.0%)、「転職も検討しているが、条件に合うものが見つからない」(14.2%)が上位となっています。給与や福利厚生などの制度以外の理由では、「職場の人間関係がよい、合っている」(13.3%)、「一緒に働きたいと思う人がいる」(10.4%)という職場の人間関係の選択肢も選ばれています。悩みを話しやすい上司・先輩像について尋ねたところ、「仕事のできる確かなアドバイスがもらえそうな人」(30.3%)、「普段から自分の人間性や価値観を認めてくれていると感じる人」(25.5%)、「押し付けがましくなく、自分の話や気持ちを受け止めてくれると感じる人」(24.8%)が上位となっています。

令和6年4月から変わる 就業場所・業務の変更の範囲の明示ルール

労働契約の締結の際や有期労働契約の更新のタイミングごとに、すべての労働者に対し労働条件を明示する必要があります。明示事項である「就業場所」と「業務の内容」は、現在は雇入れ直後のものを明示すれば足りるとされていますが、**令和6年4月1日以降は、これらに加えて「就業場所・業務の変更の範囲」の明示が必要です。**

◆記載方法

今回追加となる「就業場所・業務の変更の範囲」とは、雇入れ後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の範囲のことを指します。そのため、**将来の可能性も含めたうえで、その範囲を明示することになります。**就業場所・業務がどの程度限定されるかによって、記載方法が変わります。

記載例は以下のとおりです。

① 就業場所・業務に限定がない場合

・ 就業場所

(雇入れ直後) ○○営業所 (変更の範囲) 会社の定める営業所

・ 従事すべき業務

(雇入れ直後) ○○に関する業務 (変更の範囲) 会社の定める業務

② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

・ 就業場所

(雇入れ直後) ○○営業所 (変更の範囲) ◇◇県内の営業所

・ 従事すべき業務

(雇入れ直後) ○○企画業務 (変更の範囲) 本社における○○または△△の企画業務

③ 就業場所や業務の変更が想定されない場合

・ 就業場所

(雇入れ直後) ○○営業所 (変更の範囲) ○○営業所

・ 従事すべき業務

(雇入れ直後) ○○企画業務 (変更の範囲) ○○企画業務

いわゆる総合職については通常、①の「就業場所・業務に限定がない場合」に該当するかと思いますが、「会社の定める営業所」および「会社の定める業務」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付すること考えられます。

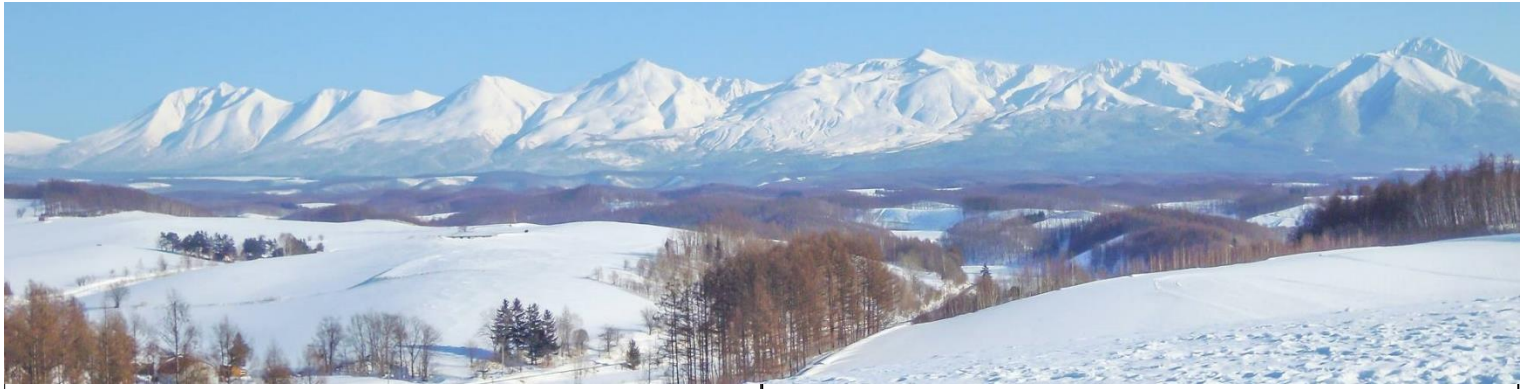
後になってトラブルとならないように、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明らかにし、会社と従業員とで共通認識を持つことが求められます。

今回の変更に伴って厚生労働省から出されたモデル労働条件通知書に、「就業規則を確認できる場所や方法」の欄が追加されました。これは労働基準法施行規則の改正に基づくものではなく、行政通達の改正に基づくものであり、就業規則を備え付けている場所を示すことで、従業員が容易に就業規則を確認できる状態にしたいということが背景にあります。

◆適用のタイミング

今回の改正は、令和6年4月1日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、令和6年4月1日以降に入社する従業員について、令和6年3月31日以前に労働条件を明示する場合には改正前のルールが適用され、新たなルールでの明示は不要です。なお、従業員の理解を深めるために、令和6年3月31日以前から新たなルールで明示することは望ましい取組みとされています。

早めにどのように記載する必要があるのかを確認し、労働条件通知書のひな形を直しておきましょう。



「50人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加 ～帝国データバンクの調査結果から

◆「50人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者は社員数50人超企業で増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は1万1,039社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

＜社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合（％）＞

- ・5人以下 …………… 5.0%
- ・6人～20人……………10.8%
- ・21人～ 50人……………19.5%
- ・51人～ 100人 ……**31.6%**
- ・101人～300人 ……45.5%
- ・301人～1,000人 …59.0%
- ・1,000人超 ……………62.0%

（全体集計では、**21.0%** [5社に1社] が「いる」と回答）

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。**メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要**ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

昨年の年末賞与支給状況を振り返る

今年も年末賞与の季節を迎えます。ここでは支給の参考情報として、厚生労働省の調査結果から主な産業別に、昨年（令和4年）の年末賞与の支給状況をみていきます。

◆調査産業計の支給額は増加

上記調査結果から1人平均支給額は、事業所規模5～29人が27.5万円、30～99人が35.5万円で、どちらも前年より増加しています。**きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらの規模も1ヶ月を超えています。**支給事業所数割合は5～29人が67.3%、30～99人が90.1%で、6割以上の事業所が年末賞与を支給していることがわかります。なお、きまって支給する給与に対する支給割合と支給事業所数割合は、令和3年とほぼ同じ数字になっています。

◆産業別の状況

次に産業別の状況をみていきます。1人平均支給額は5～29人では電気・ガス・熱供給等の68.8万円、30～99人では機械器具卸売業の80.3万円が最も多くなっています。前年比は、5～29人で宿泊業の89.2%が、30～99人では娯楽業の75.2%が最も高い伸びを示しています。きまって支給する給与に対する支給割合は、30～99人の機械器具卸売業が、唯一2ヶ月を超えています。支給事業所数割合では、30～99人で職別工事業と各種商品小売業、学校教育が100%になっています。

■YouTube チャンネルからのお知らせ

公開動画：「130万円の壁」への対応

年収の壁・支援強化パッケージが発表されてから、配偶者の扶養の範囲内で働きたいパートタイマーの方から年収の壁について質問を受けることが増えてきているのではないのでしょうか。年収の壁とは何なのか、また対応ポイントについてわかりやすく解説しておりますので、詳しく知りたい方はぜひ動画をご覧ください。



＜事務所からのご案内＞

先月は「社内ルールのポイント21」セミナーに多くの方にご参加いただきまして、誠にありがとうございました。今年も残すところあと僅かとなりました。皆様には1年間大変お世話になり、心より感謝しております。来年も法律改正や助成金の案内等、皆様のお役に立つ情報をお伝えしていきます。

なお、弊事務所の営業は12月28日まで、12月29日～1月3日は休ませていただきます。新年は1月4日から営業開始となりますのでよろしくお願いします。