



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.roumpro.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>



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。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。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、OECD 加盟国の平均は 65.2 ドルでした。日本の労働者 1 人あたりの労働生産性は 85,329 ドル(833 万円)で、OECD 加盟 38 カ国中 31 位でした。2021 年の日本の製造業の労働生産性(就業者一人当たり付加価値)は、94,155 ドル(1,078 万円/為替レート換算)。これは米国の 6 割弱(56%)の水準です。2000 年には OECD 諸国でもトップでしたが、2000 年代に入ると順位が低落するようになり、2015 年以降は 16~19 位で推移しています。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%)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。

改正施行目前！ 4月以降の労働者募集に関する注意点

先月もお伝えしました**4月以降の労働条件の明示義務**について今月も解説いたします。まだ契約書の新しい様式が作成できていない方は、準備を急ぎましょう。

自社で使用している契約書をどのように変更すればよいかわからない方はお気軽にご相談ください。

◆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りがありますが、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。**

令和6年1月から新設された 育休代替要員等に対する助成金

昨年12月に政府が閣議決定した「こども未来戦略」では、男女ともに職場へ気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化することが示されました。これを踏まえ、**令和6年1月1日から両立支援等助成金に、「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。**

同僚が育児休業を取得すると、職場で一緒に働く労働者には何らかの負担が生じることが多くあります。このような助成金を活用することで、その負担が少しでも軽減し、職場内で、スムーズに育児休業の送り出しができる環境を構築したいものです。

◆新設される助成金概要



今回の新設コースは、両立支援等助成金のいくつかのコースに設けられていた「代替要員加算」が廃止・再編されたものです。

支給は、労働者が育児休業を取得するか、育児短時間勤務制度を利用する場合において、育児休業期間中に代替要員の新規雇用（派遣社員の受け入れも含む）、または、育児休業期間中や育児短時間勤務制度利用期間中に業務を代替する労働者への手当支給等を行うときに対象になります。整備・運用した制度によって左表の額が支給されます。なお、助成の対象は中小企業に限ります。

◆助成金の加算

新設されるコースには、助成金に以下の加算が設けられています。

①有期雇用労働者加算

育児休業取得者・育児短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合は10万円が加算される。

②情報公表加算

自社の育児休業等の取得状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合には2万円が加算される。

障害者雇用状況と法定雇用率の引上げ

◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

12月22日、厚生労働省は令和5年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことが義務付けられています。現在の法定雇用率は民間企業においては2.3%です（令和6年1月時点）。

同調査によれば、雇用障害者数は64万2,178.0人（対前年差2万8,220.0人増、対前年比4.6%増）、実雇用率2.33%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。また、法定雇用率達成企業の割合は50.1%（対前年比1.8ポイント上昇）となっています。

◆精神障害者の雇用数が増加

雇用されている障害者の数については、身体障害者は360,157.5人（対前年比0.7%増）、知的障害者は151,722.5人（同3.6%増）、精神障害者は130,298.0人（同18.7%増）となっています。特に精神障害者の伸び率が目立つ結果となっています。

◆法定雇用率の引上げ

今後、法定雇用率は、令和6年4月からは2.5%、令和8年7月からは2.7%となり、段階的に引き上げられま

す。なお障害者を雇用しなければならない対象事業主は、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。さらに努力義務ではありますが、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任も求められます。

同調査によれば、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は31,643社で、未達成企業に占める割合は58.6%となっているそうです。障害者雇用は未知の取組みであるという企業はまだ少なくありません。多くの企業で雇用が義務付けられるようになる中、企業としても、障害者雇用に関する各種相談・支援機関の利用や障害者雇用に関する助成金等の活用なども検討しながら、障害者雇用への取組みを進めていきたいところです。

■YouTube チャンネルからのお知らせ

公開動画：両立支援等助成金

「育休中等業務代替支援コース」新設

育児休業を取得された際に、他の労働者に手当等を支給し育児休業者の業務を代替させ、または代替要員として新規雇用した場合を対象とした助成金です。具体的は要件や手続きについて解説しておりますので、ぜひ動画をご覧ください。



＜事務所からのご案内＞

■給与計算 基礎講座のお知らせ

先月は給与（賞与）計算講座にご参加いただきありがとうございました。ご好評につき2月、3月も給与計算講座を開催いたします。

給与計算に不安がある、給与ソフトに情報を入力しているだけで内容を理解できていない、給与計算に必要な法律をあまり理解できていない、社内の給与計算の担当者が退職または休業予定である、そのような方々に向けて基礎から解説しますので、お気軽にご参加ください。

日時：2月16日（水）10：00～16：30

3月19日（火）10：00～16：30

場所：弊社 神戸事務所

神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル6F

費用：19,800円/1名（税込み）

顧問先様：9,900円/1名（税込み）