

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています
ブログも更新中！是非ご覧ください！

2024年2月号

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



労政審建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」が公表されました ～厚生労働省

厚生労働省の労働政策審議会は12月26日、厚生労働大臣に建議した報告書「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表しました。厚生労働省ではこの建議の内容を踏まえて、次期通常国会に育児・介護休業法改正案の提出を目指しています。

報告書では、仕事と育児・介護の両立支援対策の見直しについて、法的整備も含めた所要の措置として、以下の6つにおいて具体策や対応の方向を提示しています。

◆子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

子が3歳になるまでのテレワーク利用を事業主の努力義務としたほか、3歳以降小学校就学前までは、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設定運営等、新たな休暇の付与など柔軟な働き方を実現するための選択肢を2つ以上導入することも義務付け、労働者の中から1つを選んで使えるようにしています。また、3歳になるまでと同様、3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者に所定外労働の制限(残業免除)を請求できることとしています。

◆仕事と育児の両立支援制度の活用促進

現在の常時雇用する労働者1,000人超の事業主に義務付けている男性の育児休業取得率の公表については、300人超の事業主に拡大。男性の育児休業の更なる取得を促進します。

◆次世代育成支援に向けた職場環境の整備

2014年に10年間延長された「次世代育成支援対策推進法」を、2035年3月末まで再延長し、「くるみん」などの認定基準を見直します。

◆介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

介護離職防止のため、事業主に介護休業などの支援制度に関する情報提供を義務付けます。支援制度の利用円滑化に向けた研修、相談体制の整備、利用事例の収集・提供、方針の周知などいずれかの雇用環境の整備についても義務付けることを求めています。

◆個別のニーズに配慮した両立支援

事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付けます。

◆仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

労働者が両立支援制度の利用申出や利用をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことや、プライバ

シーへの配慮をすることなどを、指針で示すことを求めています。

【厚生労働省「労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00011.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、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]

【厚生労働省「令和5年「高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

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>

2月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

13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]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

29日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4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。

編集後記

D・プロデュース 福祉介護部門担当の渡辺です。

福祉介護部門では、主に福祉介護事業の指定申請届出、処遇改善加算の計画・報告、国保連請求の申請代行や帳票類に関するアドバイス、実地指導対策等、福祉介護事業所の運営に関するトータルサポートを行っております。

また、令和6年4月以降、障がい者雇用の法定雇用率の段階的引き上げや改正障がい者差別解消法の施行に向けて、中小企業の事業者様の障がい者雇用の推進も積極的にサポートしております。

まず、法定雇用率は令和5年度に2.3%のまま据え置かれていたのが、いよいよ2.5%に引き上げとなります。さらに2年後には2.7%になることも決定しています。

雇用率未達成の事業者様におかれましては、
今後は計画的に採用拡大を進めていかななくては
なりません。

そして、改正障がい者差別解消法は、事業
者が障がい者に対して行う「合理的配慮」の提
供が義務化となります。

福祉介護部門では、障がい者雇用の推進サ
ポートとして、下記サービスを行っております。

- ① 障がい者雇用における採用活動の支援、
面接の同席等も行います。
- ② 具体的な業務の切り出し、業務内容や労
働条件等を事業者様と共に検討します。
- ③ 合理的配慮の具体的な提供方法について
ご提案を致します。
- ④ 雇用契約書や就業規則の見直しを致しま
す。
- ⑤ 安全配慮義務やトラブルへの対処を行いま
す。
- ⑥ 国や都道府県からの助成金や調整金の手
続きを行います。

また、弊社では社会保険労務士の他、精神保
健福祉士を有する職員も在籍しておりますので、
障がい者雇用で働く従業員の方の障害年金の
請求代行や事業所のストレスチェック実施サ
ポート等、従業員の皆様のメンタルヘルス全般
に関するご相談も承っておりますので、お気軽に
ご相談ください。