

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け!

月刊

人とみらい

2024

12

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

通勤や仕事中の移動で電車を利用される方は非常に多いと思われます。ちなみに私は、通勤は徒歩で、仕事中の移動は自動車より電車の方が時間を有効に使えるので、できるだけ電車を使いたいと考えています。ところが、一つ悩ましいのが遅延の多さで、先日あるサイトで関西の遅延が多い路線一覧というのを見ていたところ、私の中で利用頻度の高いJR神戸線や京都線はトップクラスの“非常に多い(1週間に4日以上)”に分類されていました。その他には、乗降客数の多い大阪メトロ御堂筋線等が上位クラスに並んでいましたが、それぞれの遅延理由はともあれ、もう少し遅延回数が減って移動時間が読めるようにならない限り、やはり仕事中の移動で電車は使いづらいなとあらためて感じました。

さて、最近も数社同時並行して賃金・評価制度の構築をサポートしています。その中で、特に重視しているのが“昇給モデル”作りです。これは、入社後に何歳・勤続何年でどれぐらいの役職に就き、その時の基本給や諸手当はいくらぐらいになっているのかをモデル化し、従業員に対して将来への目安や希望の光を示そうというものです。

ここ数年は、ご承知のように賃上げが大きくクローズアップされ、2025年の賃上げ率(春闘)も5~6%が目標とされています。こうした数字が声高に叫ばれると、つい目先の賃金ばかりに意識がいきがちですが、本来、中堅・中小企業としては優秀な人材に末永く定着してもらいたいわけですので、むしろ中長期的なビジョンを示すことの方がより重要なはず。いくら理想的なモデルやビジョンを描いたとしても、その通りにいかないのが現実なのかも知れません。ただ、それでも理想を描き続け、どうすればそこに到達できるのか知恵を絞る。当たり前のことのように、今こそこうした当たり前のことに、より着目すべきではないかと考えています。

〔追伸〕

年末年始は「12月28日(土)~1月5日(日)」まで一部の業務を除き休業させていただきます。

また、「12月27日(金)」は、所内行事により9時~15時頃まで連絡がつき難くなりますので、ご迷惑をお掛け致しますが、ご了承のほど何卒お願い申し上げます。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へ	2
(注目 NEWS) 新法施行前のフリーランス取引状況	3
(労基関係) 2024年の賃金引上げ等の実態	4
(雇用関係) 高年齢雇用継続給付の支給率が変更	5
(雇用関係) 改正育児・介護休業法Q&Aを公表	6
(雇用関係) 「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き	7
(雇用関係) 職場におけるAI技術の活用による影響	8
(雇用関係) 企業の「賃金のデジタル払い」対応状況	9
(保険関係) マイナ保険証の利用登録は解除できる?	10
2024年12月の税務・労務手続カレンダー	11



ストレスチェックの実施義務が 50人未満事業場にも拡大へ

■来年通常国会に改正法案提出予定

11月6日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、50人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された2014年に比べ約2倍に増えている一方、50人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（2023年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

■実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さない、また、50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014年6月25日）から施行（2015年12月1日）を経て、1年以内（2016年11月30日まで）に第1回目を実施することとされました。

■「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

【厚生労働省「第170回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44958.html



新法施行前のフリーランス取引状況 ～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査

■フリーランス法が施行

フリーランスとして働く人々が安心して働ける環境を整備する目的で、11月1日に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、フリーランス法）が施行されました。これを踏まえ、公正取引委員会と厚生労働省は共同で、新法施行前のフリーランス取引の実態を把握するために、様々な業界のフリーランス労働者と委託者を対象に、取引条件や契約内容、報酬の支払い状況などの実態調査を行いました。

■調査結果の概要

○フリーランス法の認知度

新法の内容をよく知らないと回答した委託者は54.5%、フリーランスは76.3%と、双方ともに認知度が低い結果が出ています。業種でみると、いずれも、建設業と医療、福祉での認知度の低さが目立ちます。

○取引条件の明示

取引条件を明示しなかったことがある割合として、委託者は17.4%、フリーランスは44.6%と回答しており、いずれも建設業において多くみられます。

○買ったとき

報酬の額について十分な協議がなされていない割合として、委託者22.2%、フリーランス67.1%と大きく差がついており、フリーランスの不満の声が多く寄せられています。

○募集情報の表示

業務委託の募集広告内容と実際の業務内容に違いがあったとする割合は、委託者で2.6%、フリーランス53.1%と差が大きく、特に生活関連サービス業や娯楽業でフリーランスにとって掲載内容の誤りや誤解を生じさせる表示であったとの意見が多くありました。

○育児介護と業務の両立配慮

妊娠・出産・育児・介護の事情に関して、業務との両立のため、委託者に配慮を求めたいフリーランスは70.7%に上ります。それに対し、応じていないと回答した委託者は0%で、フリーランスは6.8%が対応してもらえなかったと回答しています。

○ハラスメント対策の整備

フリーランスへのハラスメント対策が整備・社内通知されていない委託者は51%と、体制整備の遅れが目立ちます。

以上、法施行前のフリーランスの労働環境は、生活が不安定になるリスクが多く、不満が募る状態となっていたことがわかります。新法の施行により、これらの問題が改善されることが期待されます。

【公正取引委員会・厚生労働省「フリーランス取引の状況についての実態調査（法施行前の状況調査）結果】

2024年の賃金引上げ等の実態 ～厚生労働省の実態調査結果より

■平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業の割合は 91.2%

厚生労働省は10月28日、2024年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、7月から8月にかけて調査を行っています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業で、2024年は3,622社を抽出して調査を行い、1,783社から有効回答を得ました。

2024年中における賃金の改定の実施状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%（前年89.1%）、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は0.1%（同0.2%）、「賃金の改定を実施しない」は2.3%（同5.4%）、「未定」は6.4%（同5.3%）となっています。

企業規模別にみると、すべての規模で「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合が9割を超えており、いずれも前年の割合を上回っています。

また、賃金の改定状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金の改定額」は11,961円（前年9,437円）、「1人平均賃金の改定率」は4.1%（同3.2%）となっています。

労働組合の有無別にみると、労働組合ありでは「1人平均賃金の改定額」は13,668円（同10,650円）、「1人平均賃金の改定率」は4.5%（同3.4%）、労働組合なしでは10,170円（同8,302円）、3.6%（同3.1%）となっています。

■定期昇給を「行った・行う」企業割合、管理職は 76.8%、一般職は 83.4%

2024年中に賃金の改定を実施したまたは予定している企業および賃金の改定を実施しない企業における定期昇給制度のある企業の実施状況をみると、管理職では定時昇給を「行った・行う」企業の割合は76.8%（前年71.8%）、「行わなかった・行わない」は4.3%（同5.0%）となっています。

また、一般職では定期昇給を「行った・行う」は83.4%（同79.5%）、「行わなかった・行わない」は2.6%（同3.7%）となっています。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>



2025年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

■高年齢雇用継続給付とは

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（2020年法律第14号）の施行に伴う、2025年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

■対象者

60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日）が2025年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

■支給率

【2025年3月31日以前の方】

- 61%以下→各月に支払われた賃金額の15%
- 各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満→各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上→不支給

【2025年4月1日以降の方】

- 64%以下→各月に支払われた賃金額の10%
- 各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満→各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上→不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は、確認しておくといでしょう。

【厚生労働省「2025年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

改正育児・介護休業法Q & Aを公表 柔軟な働き方を実現するため

■具体的な措置の検討に役立つ

厚生労働省が「2024年改正育児・介護休業法に関するQ & A（2024年11月1日時点）」を公表しました。①全体、②子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、③育児休業等の取得状況の公表義務の拡大、④介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の4項目について、計62の問を収録しています。

なかでも、多くの方が悩んでいると考えられる「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」については、適切な対応をするための助けとなる回答が多く示されています。

例えば、『Q2-7：…既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか』という問には、既に社内で導入している制度がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能としつつ、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があると回答しています。

また、『Q2-8②：「始業時刻等の変更」のうち、「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか』という問には、一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常 of 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があるとしています。

ほかにも、養育両立支援休暇について（Q2-12）や、企業が費用負担する福利厚生サービスのカフェテリアプランによるベビーシッター利用補助が措置として認められるか（Q2-17）など、様々な問への回答が示されています。

【厚生労働省「2024年改正育児・介護休業法に関するQ & A（2024年11月1日時点）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>



「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き およそ3割の就活生が体験

■「就活セクハラ」とは

「就活セクハラ」とは、従業員間ではなく、就職活動中の学生に対して採用担当者等により行われるセクシャル・ハラスメントを指し、問題視されています。これまで、大企業を中心として、性被害などの深刻な事案も発生しており、自主的な指針を作る企業もみられます。

■およそ3割の就活生が体験

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（2023年度）によると、「インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けた」と回答した人の割合は30.1%（「インターンシップ以外の就職活動」は31.9%）で、セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったものが挙げられました。

■防止へ法制化の動き

男女雇用機会均等法では、企業に対し、窓口の設置や加害者への対処など、従業員へのセクハラ防止が義務付けられていますが、現状その対象に就活生や応募者は含まれておらず、指針において就活ハラスメント防止措置が望ましい取組みとして明記されるに留まっています。

こうした状況を受け、厚生労働省の審議会では、企業に対する就活セクハラ防止義務化が検討されており（面接・インターンシップの際のルール策定や相談窓口の設置などを求める案が示されています）、2025年通常国会への関連法案提出を目指すとされています。今後の政府の動向が注目されます。

就活セクハラは、現時点では企業に防止義務はないとはいえ、倫理的にあってはならないことです。また、万が一起こってしまった際は、企業のイメージ棄損などにつながります。企業の責務を果たすと同時に、人材の安定した確保を行っていくためにも、就活生や応募者へのセクハラ防止に努めていくことが重要です。

【厚生労働省「『職場のハラスメントに関する実態調査』の報告書を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

職場におけるA I技術の活用による影響 日本は特殊？

■日本の特殊性

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「職場におけるA I技術の活用と従業員への影響」という調査があります。

この調査では、A I技術の活用が、従業員のタスク、スキル、雇用、賃金、労使関係のあり方などにもたらしている影響を、日本とOECD加盟国との比較で指摘しており、これからの労務管理を考えるうえで参考になります。

A I技術が従業員に対してもたらす影響は、調査対象の多くの国で共通する部分もありますが、日本と他国との差異も指摘されています。

A I技術が特定のタスクを完全もしくは部分的に自動化する場合、従業員に低スキルのタスクが配分されることにより、他国の事例ではスキルの低下がみられたが、日本の事例ではスキルの低下はみられなかったとのこと。

また、他国の事例では、従業員が担うタスクや必要とされるスキルの向上による賃金の増加、あるいはスキルが低下したことによって、一部の事例で賃金の低下が生じているが、日本の事例では賃金の増加・低下はみられないという差異もあったとのこと。

これらの差異には、日本のいわゆるメンバーシップ雇用が大きく影響しているようです。

■AI技術の影響を抜きにしては語れない時代へ

いずれにしても、これからの社会ではA Iに対応するためのスキルが重要であることに変わりはないようです。従業員に求められるスキルが変化すれば、業務の再編成も必要となってくるでしょう。

これからの多様な働き方への対応と処遇の見直しを検討するうえでは、A I技術による影響を抜きにしては考えられない時代となっているようです。

【(独)労働政策研究・研修機構「職場におけるA I技術の活用と従業員への影響—OECDとの国際比較研究に基づく日本の位置づけ—」】

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2024/0228.html>



企業の「賃金のデジタル払い」対応状況 帝国データバンクの調査結果より

■PayPay で給与受取りが可能に

8月にキャッシュレス決済サービス「PayPay」が、賃金のデジタル払いの取扱事業者（資金移動業者）第1号として厚生労働省から指定を受けました。9月にはソフトバンクグループ各社が希望する社員に対し、給与をPayPayで支払いました。

そこで、帝国データバンクは、企業における賃金デジタル払いへの対応についてアンケートを実施し、調査結果を公表しました（アンケートの実施期間は2024年10月4日～10日、有効回答企業数は1,479社）。

■約9割の企業が「導入予定なし」

アンケートの調査結果のポイントは、以下のとおりです。

- ・賃金のデジタル払いの「導入に前向き」な企業は3.9%、88.8%は「導入予定はない」
- ・導入に前向きな理由は、「振込手数料の削減」（53.8%）、「従業員の満足度向上」（42.3%）、日払いや前払いのしやすさなどの「事務手続きの削減」（32.7%）
- ・導入予定がない理由は、デジタル払いと口座振込の二重運用や労使協定の改定などによる「業務負担の増加」（61.8%）、「制度やサービスに対する理解が十分でない」（45.0%）、「セキュリティ上のリスクを懸念」（43.3%）

■「賃金のデジタル払い」は普及するのか

PayPayでの賃金のデジタル払いは、ソフトバンクグループ以外にオービック、サカイ引越センター、ニチガス（日本瓦斯）グループで導入が開始（予定）されています。現状では、企業は賃金のデジタル払いの導入に対して、利便性やセキュリティへの懸念、業務への負担増などにより消極的ですが、今後、PayPay以外の取扱事業者が参入し、保証体制や安全性等が強化されれば普及していくでしょう。

【株式会社帝国データバンク「企業の「賃金のデジタル払い」対応状況アンケート」】

https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241016_digitalsalary/

マイナ保険証の利用登録の解除について 登録は解除できる？

■マイナ保険証の登録は解除できる？

12月2日に迫った現行の健康保険証の廃止とマイナ保険証への一本化に伴い、マイナンバーカードを取得していない方やマイナンバーカードを健康保険証として利用する登録をしていない方などには、保険者から資格確認書が交付され、それを医療機関に提示することにより、これまでと同様に保険医療が受けられます。

そして、いったんマイナンバーカードに健康保険証の情報をひも付けた後で、情報漏洩が不安などの理由により、その登録を解除した方にも資格確認書が交付されます。

当初、マイナ保険証の登録は原則として解除できないことになっていましたが、2023年に政府は、利用登録自体が任意で行われることなどを踏まえ、登録後の解除を認めることに方針変更しました。

■マイナ保険証の登録解除の流れ

その後、厚生労働省は、2024年10月に「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」という保険者向けの通知を出し、10月28日から医療保険者等向け中間サーバーで保険者からの解除申請の登録を受け付けるので、保険者にも加入者からの解除申請の受付を開始するよう求めました。皆さんの所属する保険者のホームページに告知が出ているか確認してみましょう。

マイナ保険証の利用登録解除の全体の流れは、次のとおりです。

- (1) 加入者からの利用登録の解除申請の受付（加入者）
- (2) 解除申請者に対する資格確認書の交付（保険者）
- (3) 中間サーバーへの解除申請者の情報の登録（保険者）
- (4) 解除申請者の解除状況の確認（保険者）

(1)の解除申請の受付は、加入者が申請書を保険者から取り寄せ、書面で保険者に提出します。(2)の資格確認書の交付は、12月2日以降、利用登録の解除がなされるまでの間に行います。なお、現行の健康保険証は最長で2025年12月1日まで使えるため、保険者は、その有効期限が切れる前に資格確認書を交付すれば良いとされています。会社の担当者の方は、資格確認書の交付が事業主を通して行われるのかを保険者に確認すると良いでしょう。

(3)で保険者は、中間サーバーで解除依頼の登録をし、国はその翌月に登録を解除します。(4)で保険者は、月次で各保険者に通知されるマイナ保険証の利用登録状況を確認します。

【厚生労働省「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001317966.pdf>



税務と労務の手続カレンダー (2024年 12月)

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 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3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。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者 (所轄税務署)]
 - 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、
住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、
所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

【編集後記】先日、ある会社で、「紙の明細書と電子の明細書が混在して業務が煩雑になっている」という話を聞きました。何でも、電子明細書を導入した際、「紙の明細書が欲しい」という声が少なからずあり、選択制にされたのだとか。困っていないなら現状維持を選ぶ。これを「現状維持バイアス」と呼ぶのだそうです。▼「賃金のデジタル払い」に前向きな企業は4%未満しかいないと今号で紹介しましたが、私自身も「現金とデジタルどちらがいい？」と訊ねられれば迷わず現金を選びます。まあ、デジタルに疎いというものもあるのですが。▼オープンアドレスのオフィスで決まった席に座るのも、毎回同じメニューを注文してしまうのも、似たような色の服ばかり買ってしまうのも、現状維持バイアス。これを外してみると、違った世界が見えるかもしれません。▼さ、仕事も終わったことだし、いつもの居酒屋で一杯やるか。

月刊 人とみらい 2024年12月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
