

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●6月のお仕事カレンダー

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

12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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

●6月のアクション

[1] 労働保険の年度更新

7月10日までに労働保険の年度更新手続きが必要となります。なお、特定法人(資本金が1億円超の会社等)については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

[2] 住民税の改定対応

毎年6月より住民税が改定されます。早めに給与計算ソフトのマスター(住民税の額)を変更して、給与計算に備えておきましょう。

[3] 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に事業所所在地を管轄する事務センター(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)に賞与支払届を届け出ることになっています。なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

2023 年度卒新入社員の意識

～東京商工会議所「2023 年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023 年卒の新入社員 1,050 人を対象に、W E B 上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面(初任給、賃金、賞与、手当など)」(51.5%)、「福利厚生」(41.6%)、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス(年休取得状況、時間外労働の状況など)」(40.3%)が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」(43.2%)、「会社見学会」(29.0%)、「内定式・内々定式」(27.6%)が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」(42.0%)、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」(40.7%)、「仕事が自分に合っているか」(40.0%)が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人が

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです(カッコ内は回答数)。

○芸能人・文化人:

1位…水卜麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、
4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)

○スポーツ界:

1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、
4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)

○歴史上の人物:

1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、
4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

●「残業」は転職先選びに影響する重要事項

～エン・ジャパン「社会人 1 万人の「残業」実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和 5 年 5 月 8 日、「社会人 1 万人の「残業」実態調査—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1 万 2,940 名から回答を得ました(調査期間は令和 5 年 2 月 22 日～3 月 28 日)。

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは 84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか?」の質問に対し、「とても影響する」が最多で 49%、「少し影響する」は 35%で、合わせて 84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20 代、30 代は半数以上が「とても影響する」(20 代:55%、30 代:56%)と回答し、「少し影響する」と合わせると、20 代は 89%、30 代は 88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が 44%に対し、女性は 54%と 10 ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

◆残業時間が「増加傾向」は 26%、「減少傾向」は 24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか? 減少傾向ですか?」の質問には、「変わらない」が 50%と半数を占めました。「増加傾向」は 26%、「減少傾向」は 24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、「コンサルティング・土業」が最多で 36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で 32%でした。

◆残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で 75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が 67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で 42%でした。

◆残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる

中小企業で働く人の「月 60 時間を超える残業代の割増率が 50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は 39%（内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている 30%）と、全体の4割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた 80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う1%、良くないと思う8%）という声も1割弱ありました。

●新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

◆5類移行に伴う新型コロナに対する考え方は？

5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。

そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

○発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から 24 時間経過するまでの間は外出を控える

○発症後 10 日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。

家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

◆医療提供体制について

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄（申請書4ページ目）の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。

●多くの制度変更が見込まれる政府の異次元の少子化対策

昨年の出生数が 80 万人を割ったことの衝撃は大きく、今後、出生率改善に向けた様々な政策が行われることになりそうです。ここでは、3 月にこども政策担当大臣により取りまとめられた「こども・子育て政策の強化について（試案）－次元の異なる少子化対策の実現に向けて－」の内容を確認します。

◆男性の育児休業の取得率目標

厚生労働省が公表した調査結果によると、2021 年度の男性の育児休業の取得率は、13.97%という結果になりました。以前はこの取得率を 2025 年までに 30%に上げる政府目標が示されていましたが、試案では、2025 年に 50%にするとしており、さらに 2030 年に 2021 年度の女性の育児休業取得率相当である 85%にするとしています。

なお、2023年4月より、従業員数1,000人超の企業に対し、男性の育児休業の取得率の公表を義務化していますが、この制度の拡充の検討も試案に盛り込まれています。

◆育児休業給付の給付率引上げ

育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付が従業員に支給されます。

現在の育児休業給付の給付率は支給開始から180日目までが67%、181日目以降は50%ですが、試案では支給開始から28日間の給付率を80%に上げることが検討されています。80%の給付率は、同給付金が非課税であることや、社会保険料の免除があることを考えると、育休取得前の手取りの100%相当と想定されています。

◆短時間勤務等の柔軟な働き方の拡充

現在、育児・介護休業法では、所定労働時間を原則6時間とすることができる育児短時間勤務制度の対象を、3歳未満の子どもを養育する従業員としています。

これに関連し、育児期を通じた柔軟な働き方を推進する目的で、子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度が検討されることになっています。

また、「子の看護休暇」についても、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、取得できる子どもの範囲について、現状の小学校就学前までとなっているところ、子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討されることとなっています。

これらの内容は現段階ではあくまでも試案であり、現在、異次元の少子化対策を実施するための財源に関する議論が行われているところです。実際に試案に盛り込まれた内容が運用されることで、企業の育児支援制度にも大きな影響があるでしょう。また、それに伴い、人員確保策の検討が必要になる内容もありますので、今後の検討状況を確認しておくといでしょう。

●ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月(中小企業では令和4年4月)から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責(口頭又は文書での注意等)」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

<編集後記>先日の子園観戦。座席に着くとすぐ前に若いご夫婦と1歳前と思しき赤ちゃんが！この赤ちゃんが終始にここにご機嫌で、周囲の座席の観客に笑顔振りまく振りまく！私の隣の強面初老男性も、その隣の思春期独特不機嫌そうに試合を覗いていた若手男子も、みんな赤ちゃんにメロメロ♡ご夫婦が交互に抱っこをして各々お食事し、赤ちゃんに離乳食を食べさせ、パパが器用にミルクを作って飲ませるご様子も何とも微笑ましく、試合そっちのけで心癒される時間となりました。慣れた様子のパパの赤ちゃんとの接し方が素敵で、男性の育児参画も進んでると実感したひと時でした。特定社会保険労務士 人見 亜希子