

NewsLetter

2024 5 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

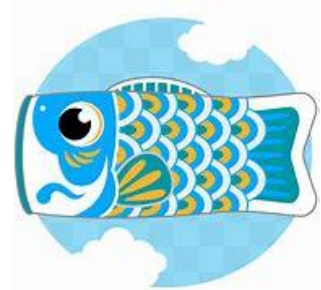
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jim.com

HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 治療と仕事の両立支援の導入効果は？
3. 労働保険料 年度更新手続きに関するお願い
4. 求職者等への職場情報提供のポイント
5. スタッフコラム（今回は高松です）
6. 在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合の通達



みさきコラム

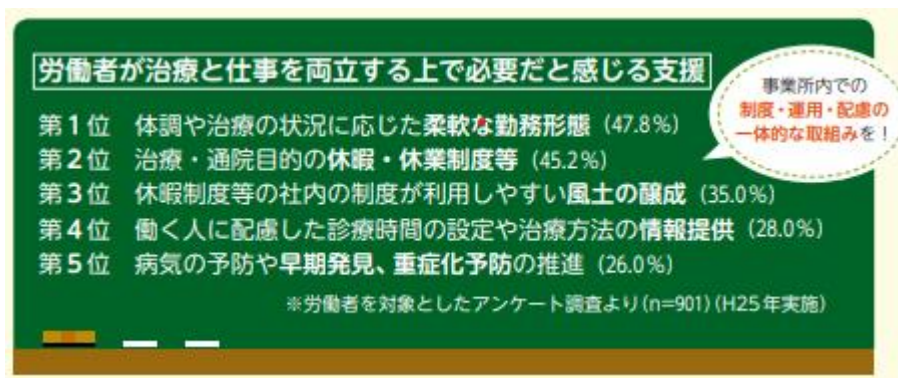
いつもお世話になっております。三崎です。

最近の若い方は「終身雇用」なんてもちろん考えていないし、入社した会社に長く在籍することも望んでいないと聞いています。では、いったいどんなキャリアを思い描いているのかな。40代 50代になっても転職する予定なのかな。いつまでも若くないし、高値で売れる期間は短いものです。転職しつつ自らのキャリアアップを図ってゆくのは、かなり計画的に努力して自らブラッシュアップしていかなければなりません。転職して何をスキルアップしたいのか、という明確なビジョンが無いまま転職を繰り返してしまうと、かえって自らのキャリア価値を低めてしまいます。また今まで築いてきたそこそこの得意分野を持っていることと「自分に今できることで、希望する企業に役立てることは何か？」を冷静に考えることは必須と思います。60オーバーになった私も日々脅威に感じていますが、やはり人間学ぶことを止めてしまうとあっという間に淘汰されてしまいます。どんな仕事であっても、現役である以上、努力しない、ということは許されないのが人の世の常、近道はないと実感しています。

最近の推し曲：藤井風「満ちてゆく」 聴けば心満ちてゆきます～♪

治療と仕事の両立支援の導入効果は？

病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望し、現在仕事をしていない人でも70.9%が就労を希望しているなど、治療と仕事の両立支援に対するニーズは非常に高くなっています。病気を抱える労働者は、柔軟な勤務制度の整備や治療・通院目的の休暇だけでなく、制度等を利用しやすい風土の醸成や病気の発症予防・重症化予移籍すること防の取組み等を必要としています。



独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、次のようなことが明らかになりました。

◆柔軟な働き方を支援するための制度の有無（複数回答）

柔軟な働き方支援制度についての導入状況は、次のようになっています。こうした制度を導入している企業では、制度を私傷病の治療や療養の目的として利用できるとする割合が高くなっています。

- ・「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」 61.9%
- ・「退職者の再雇用制度」 42.3%
- ・「時差出勤制度」 40.4%
- ・「所定内労働時間を短縮する制度」 38.7%
- ・「在宅勤務（テレワーク）制度」 24.6%
- ・「フレックスタイム制度」 17.0% など

制度に関する自社の規程や運用ルールが適切なものとなっているか、確認しておきたいですね。

◆制度導入の効果

制度を導入した結果、平均でも6割近くの企業で、次のような効果があったと回答しています。

- 制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た
- 職場に多様性を受容する意識が浸透した
- 社員全体の企業に対する信頼感が上昇した
- 疾患を理由とする離職率が低下した
- 日常的に事業継続体制が構築された

職場の雰囲気が良くなることは社員のエンゲージメントを高めるのに効果的でしょう。また、業務の見直しにもつながり、アクシデントや状況変化への対応力を高めることにも役立ちそうです。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」】

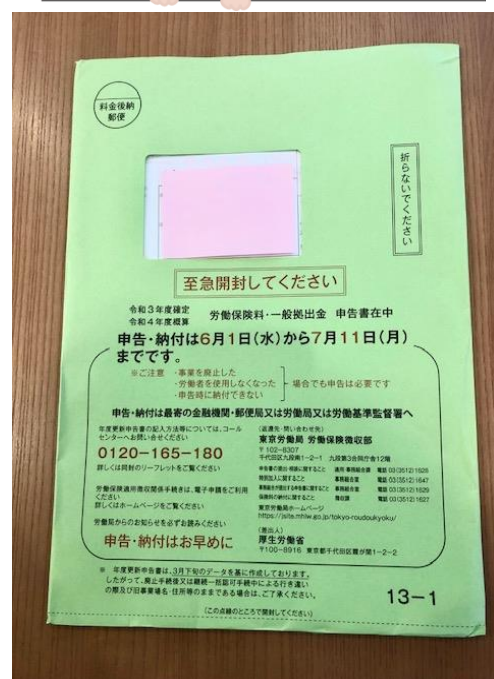
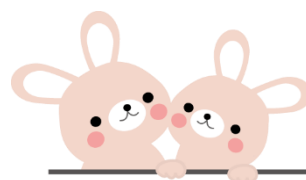


三崎事務所からのお知らせ

今年も労働保険料の申告時期がやってまいりました。各会社様には、会社様管轄の都道府県労働局から、5月末以降に左写真のような黄緑色 A4 サイズの封筒が届くことと思います。

届きましたら、開封していただきまして、中にはいっている「労働保険料概算・確定申告書」という3枚つづりの**申告書類**を弊所宛にお送りいただけますでしょうか。

その他パンフレットなどはお送りいただかなくて結構です。また、メリット労災保険料率に係るお知らせの文書が入っている場合は、そちらの書類も同封してください。



求職者等への職場情報提供のポイント

先月のニュースターで紹介した「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」より、求職者等が求める情報と、企業が情報提供にあたって注意すべき点をお知らせいたします。

【転職者の場合】

- ・経験者採用割合 ・経験者採用の離職率 ・研修制度
- ・オンボーディング制度 等

【非正規雇用労働者の場合】

- ・就職後のキャリア形成
- ・正社員転換制度の有無および正社員転換実績 等



情報提供にあたってのポイント

- ・情報量が多くなりすぎないように注意する
- ・数値情報を提供する場合は、数値の定義を補足する
- ・更新時期や制度の利用実態などもあわせて正確な情報を提供する
- ・実績が低調であっても、改善に向けた取組みや今後の方針とあわせて情報提供する

【厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました】より





実家の猫がもうすぐ 20 才になります。人間の年齢で言うと 95 歳くらいなのですが、最近はいつも家の中の決まった場所で寝ていて、食事とトイレ以外で動くことは殆どありません。認知症の症状が出ていて、猫なのに犬の遠吠えのような「ワーン」という大きな声で泣き続ける時間があります。トイレも失敗することがあり、高齢の母が高齢の猫を介護している状態です。それでも私が撫でると今でも甘える仕草をしてくれる可愛いさは昔と変わらず、私の癒しとなっています！（高松）



在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合の通達

◆ 割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金は 1 時間当たりの賃金を基礎として、それに割増率を乗じることにより算定されます

割増賃金の計算の基礎となる賃金は、原則として所定内労働時間内に働いた場合に支払われる賃金です。



割増賃金の算定基礎から除外できる賃金

- ・家族手当
- ・通勤手当
- ・別居手当
- ・子女教育手当
- ・住宅手当
- ・臨時に支払われた賃金
- ・1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金

いわゆる在宅勤務手当については、一般的に、在宅勤務手当が労働基準法上の賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されます。

◆ 在宅勤務手当を割増賃金の基礎に算入しない場合

ただし、在宅勤務手当が事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、当該在宅勤務手当は賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しません。

実費弁償として認められるためには、就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示される必要があります。かつ、当該計算方法は在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法である必要があります。

在宅勤務手当を割増賃金の算定から除外する場合には労働者の受け取る割増賃金額が減少する点に注意が必要です。これは労働条件の不利益変更にあたる可能性があるため、在宅勤務手当の取扱いの変更を実施する際には、法律で定められた手続きを遵守したうえで、労使間で事前に十分な話し合いを行うようにしましょう。

【厚生労働省「割増賃金の算定におけるいわゆる在宅勤務手当の取扱いについて（令和 6 年 4 月 5 日基発 0405 第 6 号）」】

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。

☎ 03-3754-6424