

# 奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail [info@dkps.co.jp](mailto:info@dkps.co.jp)

URL <https://okumi-sr.com/>

## 4月からの求人票記載に関するポイント

### ◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

### ◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

### ◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。

### ◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択してマルで囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択してマルで囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

### ◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

【厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください」】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>

## 「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました。

### ◆過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- ① 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- ② 繰り返し過労死等を発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明および再発防止の指導を強化
- ③ 勤務間インターバル制度の企業における取組みを波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- ④ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組みを促進

### ◆労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- ① 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け
- ② フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を実施
- ③ 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施
- ④ 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- ⑤ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

### ◆実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- ① 労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組みを明記
- ② 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定
- ③ 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進

長時間労働是正の一環として対策を進めましょう。

【厚生労働省「「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001228535.pdf>

## 「令和5年中小企業実態基本調査(速報)」が公表されました

中小企業庁は3月29日、「令和5年中小企業実態基本調査(令和4年度決算実績)」の速報を公表しました。この調査は中小企業の財務情報、経営情報などの把握を目的に、業種横断的な実態調査として毎年行っているもので、今回は20回目となります。「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業」「小売業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計11産業の中小企業から調査対象約11万社を無作為に抽出して実施しています。今回の調査は、有効回答45,723社(有効回答率41.7%)を基に推計しています。

### ◆1企業当たりの売上高・経常利益・従業者数はいずれも増加

企業当たりの売上高は2.1億円(前年度比15.9%増)、経常利益は978万円(同12.4%増)、従業者数は10.0人(同8.3%増)といずれも増加しています。

産業別でみると、売上高は全11産業で増加し、経常利益は「不動産業、物品賃貸業(前年度比27.8%増)」「小売業(同25.3%増)」など9産業で増加。従業者数は「サービス業(他に分類されないもの)」が前年度比21.7%増、「運輸業、郵便業」が同16.0%増など9産業で増加しています。

### ◆設備投資を行った法人企業はわずかに減少、新規リース契約を行った法人企業は微増

設備投資を行った法人企業の割合は21.9%で、前年度差0.3ポイント減となっています。産業別にみると、減少しているのは「運輸業、郵便業(前年度差5.7ポイント減)」「卸売業(同2.6ポイント減)」など6産業でした。

一方、新規リース契約を行った法人企業の割合は12.5%(前年度差0.7ポイント増)で、産業別にみると、増加しているのは「建設業(同2.6ポイント増)」「生活関連サービス業、娯楽業(同1.7ポイント増)」など7産業でした。

### ◆中小企業の社長の就任経緯は「創業者」「親族内での承継」の割合が高い

中小企業の社長の就任経緯別構成比は、「創業者(47.6%)」「親族内での承継(41.4%)」が高くなっています。産業別にみると、「創業者」の割合は「学術研究、専門・技術サービス業(72.1%)」「情報通信業(68.5%)」などで高く、「親族内での承継」は、「製造業(58.1%)」「不動産業、物品賃貸業(56.0%)」などで高くなっています。また、事業承継の意向は、「今はまだ事業承継について考えていない」が42.3%と最も高く、次いで「親族内承継を考えている(24.3%)」「現在の事業を継続するつもりはない(23.4%)」の順となっています。

【中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査(令和4年度決算実績)速報を取りまとめました】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240329008/20240329008.html>

## 障害者雇用者数が初の 100 万人超え～厚生労働省調査

### ◆前回（平成 30 年）調査より 25.6 万人（30.1%）の増加

厚生労働省は、昨年 6 月に実施した「令和 5 年度障害者雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、企業における障害者雇用の実態の把握と今後の障害者雇用施策の検討や立案に役立つことを目的に、5 年ごとに実施しています。

従業員規模 5 人以上の事業所に雇用されている障害者数は 110.7 万人（以下、すべて推定値）で、前回（平成 30 年）の調査より 25.6 万人（30.1%）増加となり、初めて 100 万人を超えました。障害の種類別にみると、身体障害者は約 52 万 6,000 人（前回 42 万 3,000 人）、知的障害者は約 27 万 5,000 人（同 18 万 9,000 人）、精神障害者は約 21 万 5,000 人（同 20 万人）、発達障害者は約 9 万 1,000 人（同 3 万 9,000 人）となっています。

### ◆平均賃金、平均勤続年数も増加

職業別にみると、身体障害者と精神障害者は事務的職業が最も多く、知的障害者と発達障害者はサービスの職業が最も多くなっています。

平均賃金（令和 5 年 5 月）は、身体障害者は 23 万 5,000 円（前回は 21 万 5,000 円）、知的障害者は 13 万 7,000 円（同 11 万 7,000 円）、精神障害者は 14 万 9,000 円（同 12 万 5,000 円）、発達障害者は 13 万円（同 12 万 7,000 円）となっています。平均勤続年数は、身体障害者は 12 年 2 か月（同 10 年 2 か月）、知的障害者は 9 年 1 か月（同 7 年 5 か月）、精神障害者は 5 年 3 か月（同 3 年 2 か月）、発達障害者は 5 年 1 か月（同 3 年 4 か月）と、すべての障害種別で増加しています。

### ◆雇用にあたっての課題・配慮事項

障害者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるか」という項目が最も多くなっています。また、雇用している障害者への配慮事項として、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休暇を認める等の休養への配慮」（身体障害者、発達障害者）、「能力が発揮できる仕事への配置」（知的障害者）、「短時間勤務等勤務時間の配慮」（精神障害者）と回答しています。

【厚生労働省「令和 5 年度障害者雇用実態調査の結果を公表します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_39062.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html)

