サトー事務所だより

令和４年11月号（No.154）

１１月は【過労死等防止啓発月間】です

過重労働解消キャンペーン

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、11月を過労死等防止啓発月間に設定しており、当該期間において「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導を行います。これに伴い、労働基準監督署の重点的な臨検も想定されますので、日頃から適正な労働時間管理を行うことが重要です。

重点監督対象	●長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等 ●労働基準監督署・ハローワークへの相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等
重点確認事項	□時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか □賃金不払残業が行われていないか □不適切な労働時間管理をしていないか □長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置を講じているか チェックしてみましょう

重大・悪質な場合は書類送検し、社名を公表

過重労働による健康障害を防止するために

長時間労働による疲労の蓄積は、健康障害の大きな要因となっており、**時間外・休日労働の時間数が45時間を超え、長くなれば長くなるほどそのリスクは高まります。**

時間外・休日労働等を削減し、36協定の上限を遵守しましょう。

令和３年は精神障害に関する労災請求が増加

合計	令和３年		← 推移 ←		令和２年	
	全体	うち自殺	全体	うち自殺	全体	うち自殺
請求件数	2,346	171	＋295	＋16	2,051	155
支給決定件数	629	79	＋21	－2	608	81

出来事に基づく支給決定件数

１位	125件	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた
２位	71件	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事
３位	66件	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした

おしながき

▶11月は【過労死等防止啓発月間】です ･･･Ｐ１

▶自社の求人情報、本当に正確ですか？ ･･･Ｐ２

▶【助成金ニュース】キャリアアップ助成金（正社員化コース） ･･･Ｐ３

▶転職活動における行動特性調査2022年版 ･･･Ｐ４

11月・12月の労務・税務

11月10日
- ●源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- ●雇用保険被保険者資格届の提出

11月30日
- ●社会保険料の納付
- ●外国人雇用状況の届出
- ●個人事業税の納付

12月12日
- ●源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- ●雇用保険被保険者資格届の提出

冬季賞与の支給がある場合
- ●賞与支払届（５日以内）

令和５年１月４日
- ●社会保険料の納付
- ●外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

全社研修により
令和４年11月11日（金）

冬季休暇により
令和４年12月30日（金）
～令和５年１月３日（火）

自社の求人情報、本当に正確ですか？

職業安定法が令和４年10月に改定

令和４年10月より職業安定法が改正され、主に下記が義務化されました。

①	求人等に関する情報の的確な表示	・正確かつ最新の内容に保つための措置を講じること ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示の禁止
②	個人情報保護規定の適用	・個人情報収集時の業務の目的の明示と必要な範囲内での使用
③	募集情報等提供事業者の届出	・求職者に関する情報を収集する募集情報等提供事業を届出制に

就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等について、幅広く求人情報・求職者情報を提供する事業として法的に位置づけ、**これまで求人メディア等に求められてこなかった求人情報の取扱いに関して守るべきルールが明確に**なりました。これに伴って、**①・②については事業主が求人募集をする際に守らなければならないルール**となるため、今回は、一般事業主において対応が必要な①・②についてご案内します。

求人情報は正確かつ最新の内容に

求人情報は最新かつ正確な内容を保たなければなりません。**募集を終了した場合や募集内容に変更があった場合に、速やかに求人情報の提供を終了し又は内容の変更を**行いましょう。また、募集情報がいつ時点のものであるかについても同様に表示することが必要です。

求人情報の提供開始 → 開始がいつ時点か表示 → 募集の終了 → 速やかに、求人情報の提供終了

開始がいつ時点か表示 → 募集内容の変更 → 速やかに、求人情報の内容変更 → 変更がいつ時点か表示

虚偽の表示・誤解を生じさせるような表示の禁止のNG例	
自社の情報	・上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する ・優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく表示し、求人企業と混同する
募集内容	・募集している業種と異なる業種を表示する ・「正社員」と謳いながら、「契約社員」「アルバイト・パート」の求人である
給与条件	・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する ・社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示する

■固定残業代を採用している場合の注意点

固定残業代を採用する場合には、基本給と固定残業代を分けて記載し、基礎となる労働時間数等を併せて表示しなければいけません。

NG 【月給】32万円 → 【基本給】25万円 ＋ 【固定残業代】７万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。
15時間を超える時間外労働分の割増賃金は追加で支給

求職者の個人情報保護

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に、より具体的な**個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはなりません。自社の個人情報に関するプライバシーポリシーを求職者に公表・通知する等で利用目的を明示しましょう。**「募集情報等提供のために使用します」のみの表示ではなく、具体的な利用目的の明示が必要です。

また、求職者の個人情報を収集する目的は、採用に関する業務の目的の達成に必要な範囲内でなければなりません。例えば、**求人に無関係なアンケートの送信や、自社サービスへの会員登録の勧誘メールの送信などは、採用業務の達成に必要な範囲とはいえません。**

【助成金ニュース】キャリアアップ助成金（正社員化コース）

キャリアアップ助成金「正社員化コース」とは

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取組を実施した事業主に対して支給する助成金です。

そのうち「正社員化コース」は、**有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換、または直接雇用した場合**に助成されます。（予め就業規則に制度について規定することが必要です）

令和４年度　制度の概要

■支給額（１人当たり、中小企業の場合）

転換内容		支給額	支給上限人数
①	有期雇用→正規雇用	57万円	①と②合わせて、 １年度１事業所当たり20人まで ※有期雇用→無期雇用は廃止
②	無期雇用→正規雇用	28万5,000円	

■各種加算措置（１人当たり、中小企業の場合）

加算要件		加算額
①	派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合	28万5,000円
②	母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合	9万5,000円
③	人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者に転換等した場合	9万5,000円
④	勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、 有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合 ＜１事業所当たり１回のみ＞	9万5,000円

■賃金要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の６か月と転換等後の６か月の賃金を比較して**３％以上**増額していること。　※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、**賞与は含めない**

■【令和４年10月１日以降の転換】正社員の定義の変更

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 **ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る**

賞与　かつ　昇給　又は　退職金　かつ　昇給

※賞与か退職金の制度が必ず必要
※必ず昇給制度の対象とすること

■【令和４年10月１日以降の転換】非正規雇用労働者の定義の変更

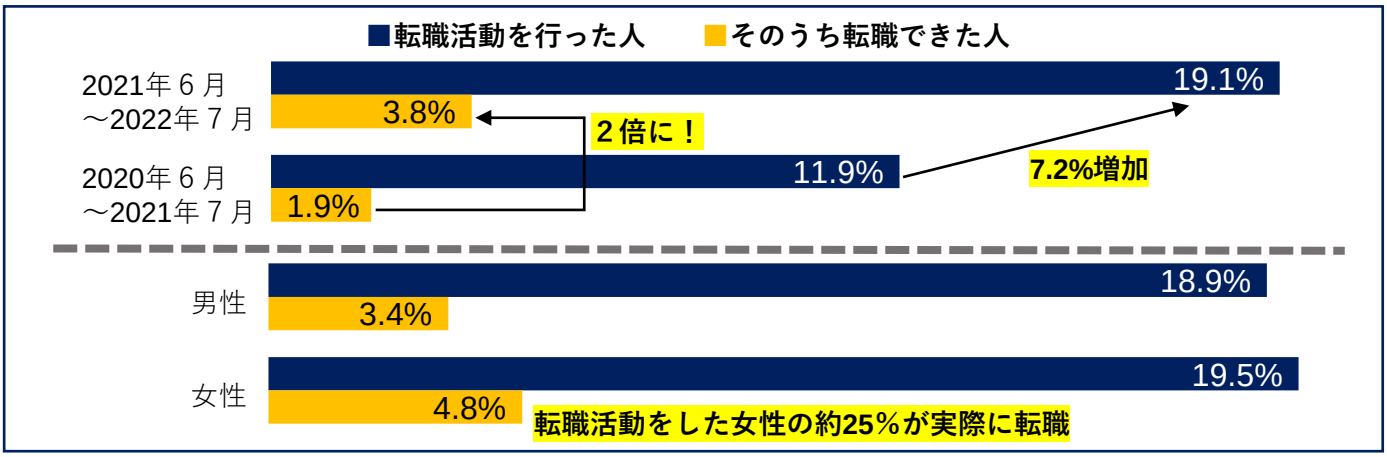
現行	６か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	**賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を** ６か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

令和４年10月1日からの転換においては、正社員と非正規雇用労働者の定義要件が見直されました。正社員になっても昇給等がされないため、実際は正社員と異なる扱いを受けている等の実態があったためです。
。今後キャリアアップ助成金の受給を検討している企業も、現在受給している企業も、上記の定義に合致するように、必要な規程の整備を行いましょう。

転職活動における行動特性調査2022年版

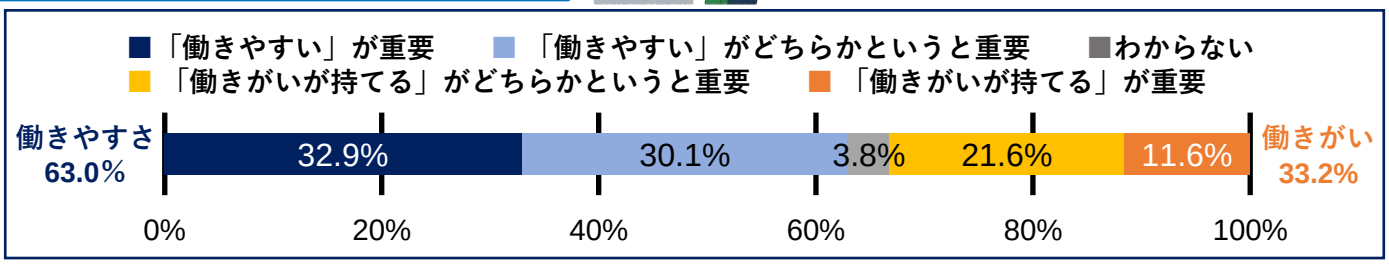
転職活動が前年より活発化！

株式会社マイナビ（https://www.mynavi.jp/）が、正社員として働いている20～50代の男女1600人に行ったアンケート調査において、2021年６月から2022年７月に転職活動を行った人は19.1%で前年より7.2％の増加となり、転職活動が活発化していることが伺えます。



転職活動を行った人のうち転職できた人の割合は20.1％で、そのうち男性は17.9％、女性は24.6％となっており、女性活躍推進法などによって女性の働きやすさに配慮する流れが進み、企業が女性を積極的に採用していることが推測できます。

働きがいより働きやすさ重視へ



今後転職する際に求めるものとして、働きやすさが大きく上回る結果となりました。新型コロナウイルスの感染拡大もあり、「リモートワークなど、自宅以外も含めて働く場所を自由に選べる」が働きやすさに繋がると思うものとして１位（71.2%）という結果でした。

転職市場が活性化する中、今後の採用戦略として自社の働きやすさを見直す機会にしてはいかがでしょうか。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和４年10月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町７番41号 広島三栄ビル８Ｆ
月～金　9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080　FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。