

エアロウムだより

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

# う ん が い そ う て ん 雲 外 蒼 天

2024年 2月号

## 日本の労働生産性は OECD 過去最低の 30 位に ～日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」

公益財団法人日本生産性本部は、「労働生産性の国際比較 2023」を公表しました。

この調査では毎年、経済協力開発機構（OECD）のデータ等をもとに、日本の労働生産性の国際的位置づけや変化の動向について分析・検証しています。労働生産性とは、労働者1人あたりまたは時間あたりの付加価値（成果）を数値化したものをいいます。

### ◆過去最低を更新

2022年の日本の1時間あたりの労働生産性は、52.3ドル（前年比0.8%増、5,099円）で、OECD加盟38カ国中30位（昨年28位）で、4年連続で順位を落とし、比較可能な1970年以降で過去最低を更新しました。1位がアイルランド（154.1ドル）、2位がノルウェー（149.9ドル）3位がルクセンブルグ（124.0ドル）と続いており、日本はポルトガル（52.6ドル）やスロバキア（51.7ドル）と同水準でした。OECD加盟国の平均は65.2ドルでした。

また、日本の労働者1人あたりの労働生産性は85,329ドルで、OECD加盟38カ国中31位でした。

### ◆コロナ禍からの経済回復の遅れも

本調査では、コロナ禍以降の労働生産性の変化（2020年4～6月期以降の動向）についても分析しました。1人あたりの労働生産性をコロナ前（2019年）の水準と比較すると、コロナ前を上回る国は38カ国中28カ国で、日本（2019年対比99.6%）やフランス（同96.5%）などは回復が遅れていると分析しています。一方、米国（同104.5%）やイタリア（同103.4%）、英国（同101.8%）ではコロナ前水準を上回っています。最も改善しているのは、2019年対比で122.5%と2割以上も上昇しているアイルランドでした。

日本は2020年4～6月期以降の労働生産性の上昇率は小幅であるものの、2021年4～6月期から回復傾向が続いていますが、2023年になると上昇幅が少しずつ縮小してきています。

【日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」】

<https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html>

## 改正施行目前！ 4月以降の労働者募集に関する注意点

### ◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人者の申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

### ◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものと「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（通算契約期間または更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

### ◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するときりがありませんが、厚生労働省のQ&Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

### ◆スペースに書ききれない場合はどうする？

求人広告などの限られたスペース内に書き入れない場合は、「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき、一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

【厚生労働省「令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

## 令和4年分労働災害統計確定値が公表されました

### ◆労災の半数は第三次産業で発生

労災と聞くと製造業などが中心だと感じるでしょうか。しかし、令和4年の労災（死亡災害および休業4日以上の死傷災害）は、その半数以上が第三次産業で起こっています。

第三次産業の中でも、群を抜いて増えているのが社会福祉施設等での転倒や腰痛等（動作の反動・無理な動作）による災害です（平成29年比較で46.3ポイント増）。

また、景気の回復を反映して「接客・娯楽」業や、高齢者の就労する割合の多い「警備業」での労災も目立って増加しています。



### ◆年始は特に注意

これから1年で一番寒い時期を迎えます。また、年末年始の休みが明けて体を急に動かす時期でもありますので、労災には一番注意したい時期です。労働人口の高齢化と共に、いずれの業種でも、最近の労災で多いのは転倒によるものです。転倒の怖さは言うまでもないと思いますが、たった一度の転倒で寝たきりになってしまうこともあります。労災が多い、あるいは重大な災害が起きると労働基準監督署の調査が入ることになります。企業としての安全対策をきちんとしていない場合は、事故に対する事業主の責任が問われ、損害賠償訴訟等に発展してしまう可能性もあります。

### ◆労働者死傷病報告書の改正

少し先になるようですが、労災が発生した際に労働基準監督署へ提出する労働者死傷病報告書の様式が改正されます。事故の状況等について、より詳しく報告することになるとともに、提出方法も電子申請が原則となるようです。今後の情報に注意しておくとともに、労災事故のない職場にできるよう安全対策やルール作りを進めたいですね。

【厚生労働省「職場の安全サイト」～労働災害統計確定値（令和4年分）】

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.html>

## 政府の少子化対策をまとめた「こども未来戦略」が決定されました

政府は12月22日、少子化対策をまとめた「こども未来戦略」を閣議決定しました。今後3年間の集中的な取組みである「加速化プラン」には、「共働き・共育ての推進」が盛り込まれています。具体的な内容は次の通りです。

### ◆育児休業の取得促進

- ・2週間以上の男性育休の取得率を2030年に85%へと引上げ。
- ・次世代育成支援対策推進法を改正、一般事業主行動計画に数値目標の設定、PDCAサイクルの確立を定め、育休取得から円滑な職場復帰までの支援、勤務時間や勤務地への配慮等を盛り込ませる。
- ・育児・介護休業法における育休取得率の開示義務について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める。
- ・産後8週間以内に両親が14日以上の子育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に。
- ・代替要員確保等の体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化。

### ◆育児期の柔軟な働き方の推進

- ・フレックスタイム制の義務化、テレワークの努力義務化…こどもが3歳まで。
- ・「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」を創設…こどもが3歳以降小学校就学前まで、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、休暇から、事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度。
- ・「育児時短就業給付（仮称）」を創設…こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合、賃金の10%を支給。体制整備を行う中小企業に助成措置を実施。
- ・所定外労働の制限…こどもが小学校就学前までに引上げ。
- ・子の看護休暇…こどもが小学校3年生修了時まで引上げ。休暇取得事由の見直し。

### ◆多様な働き方と子育ての両立支援

- ・週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者も失業給付や育児休業給付等の受給対象者へ
- ・国民年金の第1号被保険者を対象に育児期間に係る保険料免除措置を創設。

【こども家庭庁「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222\\_resources\\_kodomo-mirai\\_02.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf)

## 障害者雇用状況と法定雇用率の引上げ～厚生労働省集計結果より

### ◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

12月22日、厚生労働省は令和5年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことが義務付けられています。現在の法定雇用率は民間企業においては2.3%です（令和6年1月時点）。

同調査によれば、雇用障害者数は64万2,178.0人（対前年差2万8,220.0人増、対前年比4.6%増）、実雇用率2.33%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。また、法定雇用率達成企業の割合は50.1%（対前年比1.8ポイント上昇）となっています。

### ◆精神障害者の雇用数が増加

雇用されている障害者の数については、身体障害者は360,157.5人（対前年比0.7%増）、知的障害者は151,722.5人（同3.6%増）、精神障害者は130,298.0人（同18.7%増）となっています。特に精神障害者の伸び率が目立つ結果となっています。

### ◆法定雇用率の引上げ

今後、法定雇用率は、令和6年度からは2.5%、令和8年度からは2.7%となり、段階的に引き上げられます。

同調査によれば、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は31,643社で、未達成企業に占める割合は58.6%となっています。障害者雇用は未知の取組みであるという企業はまだ少なくありません。多くの企業で雇用が義務付けられるようになる中、企業としても、障害者雇用に関する各種相談・支援機関の利用や障害者雇用に関する助成金等の活用なども検討しながら、障害者雇用への取組みを進めていきたいところです。

【厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>

## 2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

13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]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

29日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 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4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。



## 1人1本 防災ボトル

Xに投稿された 警視庁 警備部 災害対策課 (@MPD\_bousai) の防災ボトルの紹介がとても参考になります。あなたなら何を入れておきますか?

「防災ボトル」の一例



- ① ウォーターボトル (容量約500mlのもの)
- ② ホイッスル
- ③ 圧縮タオル
- ④ エチケツト袋
- ⑤ ミニライト
- ⑥ ビニール袋
- ⑦ 常備薬
- ⑧ ばんそうこう
- ⑨ アルコール消毒綿
- ⑩ ようかん
- ⑪ 現金



上の例は100円ショップで買えるものが多くすぐに作れそうです。このボトルに反射バンドを巻いておくとカバンの中から見つけやすく、自分の手首などに巻き直して使うこともできます。日頃からカバンに防災ボトルを入れておきましょう。

今年は年始から災害や事故のニュースが続き暗い気持ちになりますが、防災について改めて考え、防災グッズの見直しの機会にしたいと思い皆様にもご紹介しました。防災リュックの中身も時々見直して、今の自分に必要な物が揃っているか確認しておきたいと思います

鶴留

