

NewsLetter

2023 6 月

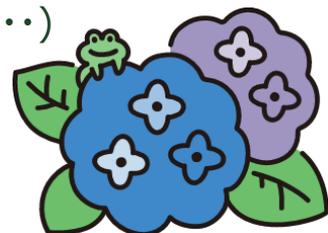


三崎経営労務事務所

〒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. 「残業」は転職先選びに影響する重要事項
3. 三崎事務所からのお知らせ No.1(昇給などありましたら・・・)
4. スタッフコラム (今月は正村です)
5. 三崎事務所からのお知らせ No.2(住民税の件)
6. 隣の会社の相談ごと



みさきコラム

このところ顧問先の会社様でも、男性の育児休業取得者が増えているように感じます。取得理由は様々ですが、男性が育児、しかも乳児の育児に参加されるのはとても良い経験になると思います。

育児休業は女性が取得する場合、ほぼ 1 年間と長期になりますので、仕事の調整等職場もそれなりの準備が必要になります。男性の育児休業は、今のところ弊所の顧問先では長くて 5 カ月程度、短いと 2 週間程度の休業を取られているようです。2022 年 10 月から「産後パパ育休制度」も導入され、短期で複数回休業を取得することも可能となり、男性が育児休業を取得しやすくなりましたね。

育児休業を取得している間給与が支払われなければ、その間は男性でも育児休業給付金が受けられます。(通常の賃金の約 60%です)社内に予定される方がいる場合は、ぜひお早めにお知らせください。(受給手続きの書類の準備が必要になります)

育休を取得するうえでは、職場の協力も必須となります。仕事の調整や人員補充等育休取得者も交えて、事前に職場で準備をして、気持ちよく育休を取得できるよう協力していただけるとお互いに安心かと思います。

育休取得について、ご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせください。



「残業」は転職先選びに影響する重要事項

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。

Q 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？

「とても影響する 49%」「少し影響する 35%」合わせて84%が「影響する」と回答。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する 35%」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」・・・男性44%、女性54%と10ポイントの差！

男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重視していることがわかります。

Q ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？

「変わらない50%」と半数を占めました。「増加傾向 26%」、「減少傾向 24%」でほぼ同率

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・士業」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%

Q 残業が増加傾向の理由は？

「人員が足りないため 75%」「仕事量が増えてきたため 67%」

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

Q 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ますか？

「知っている」39%（内容を含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%）

引き上げについては「とても良いと思う」47%「良いと思う」33% 合わせて80%の人が好感を示しています。

【エン・ジャパン株式会社「社会人1万人の『残業』実態調査」令和5年5月8日公表より

三崎事務所からのお知らせ No.1

昇給など給与が変わった場合は、弊所までお知らせください

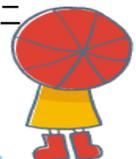
給与改定の時期は会社様によって異なるかと思いますが、4月改定の会社様は多いことと思います。もし、4月に給与見直しがあり、金額に変更があった場合、変更額によって社会保険料の変更手続き（随時改定手続き）が発生する可能性がありますので、必ず弊所までご連絡お願いいたします。昇給・降給どちらの場合でも、手続きの可能性がありますので、ご連絡ください。定期昇給以外でも、年の途中で個別的に給与が変わった方がいた場合も同様に、お知らせください。

【随時改定手続きとは】昇給や降給などにより、報酬額に大幅な変動があったときは、実際に受ける報酬と社会保険料額に隔たりがないよう、「月額変更届」という届出を出すことで、乖離を無くす手続きを行うことになっています。（健保法 第43条、厚年法第23条）こちらのお知らせに関しまして、ご不明な点などございましたら、お気軽にお問合せください ☎03-3754-6424

スタッフ正村です。2023 年も中盤ですね。体幹を鍛えるところで宣言したのに一体どうしたのでしょうか。

さて、災害シリーズ子育てシリーズ介護シリーズといろいろ手持ちのネタはどんどん増えています。今回は動物シリーズです。

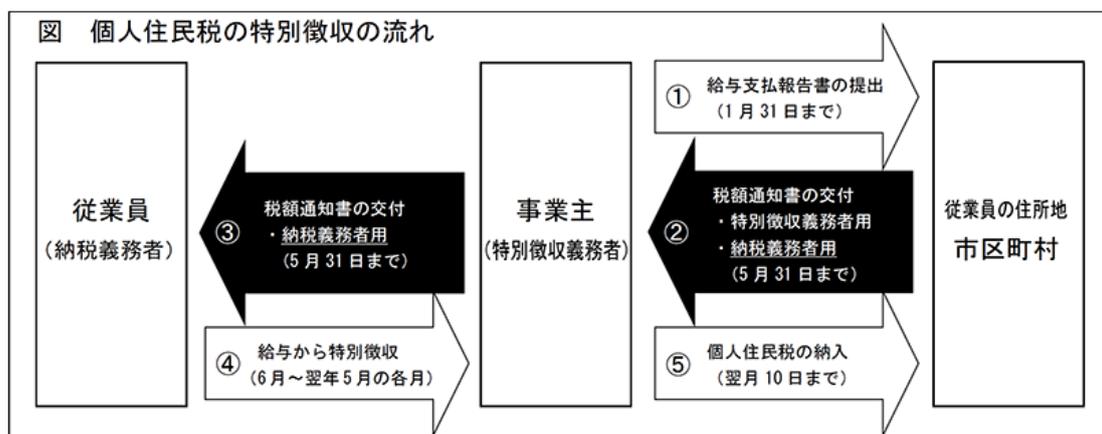
年末に近い夕暮れ、帰宅時に駐車場の前を横切った小動物がいました。ネズミより大きくネコより小さい個体です。興味津々追いかけたところ、追跡に気づかれ駐輪場との境目の鉄骨の上に跳び乗りました。ふさふさの尻尾をゆらゆらとさせています。薄暗い中、よく見ると顔の中心に白い線、「ハクビシン」です。驚きました。下を何も知らない住民が何人か通りましたが気づかれる方はいません。後で検索すると行政に届けて害獣として駆除してもらう必要があったのですが、その後遭遇することもなく、被害もないまま半年が過ぎております。体幹トレーニングとともに忘れ去られていましたがどこでどうしているのやら。



三崎事務所からのお知らせ No.2

毎年、5 月～6 月にかけて今年度の住民税をお知らせする住民税額通知書が各会社様に届いているかと思います。これは前年 1/1～12/31 までの 1 年間の収入をもとに決定した住民税額のお知らせになります。6 月給与計算の際には、従業員様の 6 月分および 7 月分以降の住民税額を更新する作業をお忘れなくお願いいたします。

また、給与計算を弊社にて承っている会社様におかれましては、通知書が各自治体より揃いましたら弊所までご送付願います。よろしく願いたします。



今月の「隣の会社の相談ごと」

三崎事務所にお問い合わせがあったほかの会社のご相談ごとは「皆さんも気になること」
かもしれません・・・そんなご相談ごとを共有するコーナーです！

労働契約を結ぶ際には具体的に何を明示すればよいのですか？

従業員を採用する際、使用者は法令の定めに従い労働条件を明示するように義務付けられています。

これは、正社員、アルバイトなどの名称を問わず**全ての労働者に適用されるルール**です。

きちんと労働条件を明示しなければ、使用者が法律違反となり、法的制裁を科される場合もあるので注意しましょう。

必ず明示しなければならないこと (原則書面にて交付)

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払い時期に関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

明示する内容は事実と異なるものにしてはいけません！

定めをした場合に明示 しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事

★労働者が希望した場合、FAXやEメール、SNSメッセージ（LINEなど）等で明示することも可能です。

留意事項！

- ◇ 労働者が本当に電子メール等による明示を希望したか、個別にかつ明示的に確認しましょう。
- ◇ 本当に到達したか、労働者に確認しましょう。
- ◇ なるべく出力して保存するように、労働者に伝えましょう。
- ◇ SMS（ショートメールサービス）等による明示は禁止されていませんが、PDF等のファイルが添付できず、文字数制限もあるため、望ましくありません。
- ◇ 印刷や保存がしやすいよう添付ファイルで送りましょう。

労働契約の締結時に明示を怠ったり、労働者が希望していないのに電子メール等のみで明示したりすることは、労働基準関係法令の違反となります。

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