

# NewsLetter

## 2024 4 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](mailto:info@misaki-jim.com)

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

### 今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 求職者とのミスマッチ解消には情報提供！
3. 労働保険料 年度更新手続きに関するお願い
4. 66 歳以降も生活のために働く人が増加
5. スタッフコラム（今月は正村です）
6. 賃上げ予定の中小企業の 6 割が業績改善伴わない「防衛的」賃上げ



### みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

暖冬と聞いていましたが、今年の桜の開花は遅いようですね。新しい年度も始まり、新生活がスタートする方も多いと思います。会社様でも社員の入社退社、扶養家族の就職や転居など異動がありましたらぜひ早めにお知らせください！速やかに手続きを進めたいと思います。

さて、ニュースレターでもご案内しておりましたとおり、この 4 月から労働条件の明示ルールが変更となりました。そのため最近では新たな雇用契約書に関するお問い合わせが増えております。また、新規に事業を開始する人や、あらためて就業規則を作成して、あるいは見直して新しい年度に備えたい、といった方の新規お問い合わせが増えていきます。年度始まりはそんな時期でもあるのかな・・・と改めて感じております。

就業規則は一度作成したらそう簡単に変更できない、とお考えの方もいらっしゃるようですが、時間が経って実態と規程内容に乖離がある場合は、規程の変更を速やかに行うことをお勧めいたします。変更していないことで労働条件について認識の食い違いが生じ、思わぬトラブルに発展してしまうかも知れません。気になる方はお気軽に弊所までご相談ください。 最近の推し曲：ナルバリッチ「NEW ERA」♪

## 求職者とのミスマッチ解消には情報提供！

企業の大きい小さいの規模にかかわらず、どの企業にも起こりうる採用課題の一つが「雇用のミスマッチ」です。せっかく採用活動をして、ミスマッチが起こってしまえば、それらが無駄になってしまいます。

ほとんどミスマッチが起こらない企業にとっては万が一ミスマッチが起きても、「求職者側に何らかの問題があった」という結論付けることもできます。ですが、ミスマッチが頻繁に、あるいは一定の率で起こる場合は**採用活動の内容に問題がある**可能性があります。働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じる等が確認されたことから、**情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切**として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

### 求職者が求める情報

- ・**職場環境に関する情報**・・・テレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況
- ・**労働条件、勤務条件**・・・賃金（昇給等の中長期的な見通しなど）、残業時間、有給休暇取得率
- ・企業単位だけでなく、**所属予定部署に係る情報**も示すことが望ましい



掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようにリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。



#### 中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「**しゅくばらぼ**」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携していて無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

### 3つのサイトを活用して調べられること



## 労働保険料 年度更新手続きに関するお願い

今年も、年度更新の手続きの季節がやってまいりました。

弊所に手続きをご依頼の会社様は、下記の期間の賃金台帳を三崎事務所あて、お送りいただきますようお願い申し上げます。

(すでに賃金台帳をご提出いただいている会社様、弊所で給与計算を承っている会社様は結構です。)

必要資料： 2023年4月～2024年3月末までに支払い確定した賃金台帳

対象者： パート・アルバイト含む 全社員分

※エクセルデータでお送りいただくと大変助かります！

PDFデータをメールで、または郵送でも構いません。

お手数おかけいたしますが、ご協力のほどよろしくお願いします。

## 66歳以降も生活のために働く人が増加

### ◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです（全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人）。今回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

### ◆66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

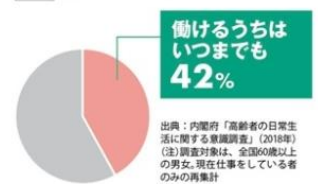
老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳（21.5%）、51歳～60歳（14.8%）と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「**年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く**」（44.4%）という回答が最も多くなっています。⇒高齢者の就労の壁問題

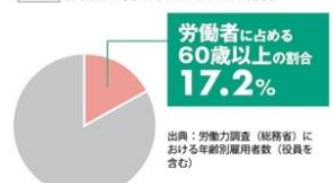
今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

図表1 収入を伴う仕事と年齢



図表2 労働者に占める60歳以上の割合



図表3 被災者年齢別の死傷災害発生状況



新年より長男が 部活＞就活＞勉強の両立のため大学近くに一人暮らしをするようになりました。アルバイトの関係でしばらくは実家に顔を見ていましたが春休みよりほぼ帰って来ず、巣立ったのかな、という感じです。予想通り男親の方が、ソワソワして子離れできていません。長男は困った時や料理写真など私にのみラインしてきます。その度に私は夫に対して「勝った」という気持ちになるのはどうしてなのでしょう。

そんな中、春から高2のNo.2が公約違反の成績表を持ち帰り、注意を払えとのアピールをしています。こちらへの介入をぜひしてほしいと思っています。（正村）



## 賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善伴わない「防衛的」賃上げ

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業6013社を対象に調査したもので、2988社から回答を得ています。

2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度（58.2%）から3.1ポイント増加の61.3%と6割を超え、**賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。**

一見すると、日本全体の景気が良くなったかのような回答ですが、その多くは**防衛的賃上げ**を狙ったことです。

防衛的賃上げ、とは？ 消極的な理由から行われる、利益の還元とはいえない賃上げのことです。

防衛的賃上げを迫られた理由としては、**人材確保のため**、が第一の理由のようです。

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比1.3ポイント増の65.6%に上がり、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。業種別にみると「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.4%と、昨年度から0.4ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

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