

## ■最新・行政の動き

### ■特集

『パートタイム・有期雇用労働法の再確認』

### ■ニュース

○新規学卒者の離職状況

○リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン

ほか

## ■調査

○(厚生労働省)令和5年就労条件総合調査の概況

「週休制」「年間休日数」「変形労働時間制」

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 介護直面前に情報提供も 支援制度活用を促進 離職防止策で論点示す

厚生労働省はこのほど、仕事と介護の両立支援制度の見直しに向けた論点を整理し、労働政策審議会の分科会に示しました。

介護離職を防止する観点からは、労働者への周知に関する新たな仕組みの導入を挙げています。具体的には、①介護の必要性に直面した労働者を対象に、両立支援制度に関する情報を個別に周知し、労働者の意向を確認すること、②介護に直面するよりも早期に支援制度の情報を一律に提供すること、③研修の開催や相談窓口設置などの雇用環境の整備——の3点を検討課題としました。

使用者委員からは、②の情報提供の時期として、介護保険被保険者となる40歳到達時のほか、育児期の労働者に実施する定期的な面談の活用なども検討すべきとの発言がありました。また、③の研修開催などについて別の使用者委員は、「中小企業での対応は難しい」と訴えました。

介護期の働き方としてテレワークの導入を事業主の努力義務にすべきかどうか論点に盛り込みました。分科会では「テレワークは両立支援の手段として望ましい一方、実施が困難な業種・業態がある中では、努力義務化には慎重であるべき」、「選択的措置義務の選択肢の一つに追加すべき」などの声が挙がっています。

## テレワークセミナー

 seminar

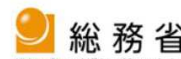
開催日 : 2023年12月22日(金)

時間 : 13:30~15:30

会場 : 大阪科学技術センター <セミナー終了後15:40より個別相談会>

定員 : 200名(先着順)

参加料 : 無料



今回のセミナーは会場参加のみです

お申し込みはこちらのURLへ→

<https://telework.mhlw.go.jp/support/seminer/08/>

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

雇入れの際及び労働契約の更新の際の文書等明示義務及び説明義務

1. 第6条のポイント

すべてのパートタイム・有期雇用労働者について雇入れの際及び労働契約の更新の際に文書による明示が義務づけられています。

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。
- 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。
- 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口であり、法第16条により、相談に対応するために整備するものをいいます。
- 違反の場合は10万円以下の過料（第31条）。

平成27年4月1日施行

「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。

2. 第14条第1項のポイント

すべてのパートタイム・有期雇用労働者について雇入れの際及び労働契約の更新の際に、雇用管理の改善措置の内容を説明することが義務づけられています。

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、事業主は、法第8条から第13条までの規定に基づき実施する、雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明することが義務づけられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 資料を活用し、口頭により行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

パートタイム・有期雇用労働法

文書

第6条

「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより明示

義務

文書の交付などにより明示しなければならない。  
→違反の場合は10万円以下の過料（第31条）

資料を活用し、口頭により行うことが基本

第8条

不合理な待遇の禁止

第9条

通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

第10条

賃金

第11条

教育訓練

第12条

福利厚生施設

第13条

通常の労働者への転換

義務

○説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。

## 雇入れの際及び労働契約の更新の際の文書等明示義務及び説明義務

### 第8条 不合理な待遇の禁止 〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理と認められる相違を設けてはならない。**

### 第9条 〔対象者：2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者〕

通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、**差別的取扱いをしてはならない。**

2要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者とは、以下の要件を満たす者です。

- ①職務の内容が通常の労働者と同じ
- ②職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が、雇用関係が終了するまでの全期間において通常の労働者と同じ

### 第10条 賃金 〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役職手当など）を決定するように努めるものとする。

### 第11条第1項 教育訓練 〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

1.事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても**実施しなければならない。**

### 第11条第2項 教育訓練 〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

2.事業主は、1.のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

### 第12条 福利厚生施設 〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を**与えなければならない。**

### 第13条 通常の労働者への転換 〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を**講じなければならない。**

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

○通常の労働者について新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わない事業所において、事業所のパートタイム・有期雇用労働者の中に該当者がいないことが明らかな場合には①、②及び③の措置を講ずる必要はないこととなります。

○一方で、通常の労働者は多様な年齢層の者で構成されることが通例であることから、④の措置を講ずることが必要です。

措置の内容としては、例えば、

- ・通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練機会の確保のための援助
- ・企業の業務内容や通常の労働者の年齢構成、長期的人材育成の見通しなどを踏まえつつ、事業所において、新規学卒者や若年者以外の者を通常の労働者に登用する機会を設けるよう検討することが考えられます。

## 新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月卒業者への厚労省調査などから

## ◆3年以内の離職率 新規高卒就職者37.0%、新規大卒就職者32.3%

人手不足の中、新卒入社の社員など若手の離職率は気になるところです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%（前年度比1.1ポイント上昇）、新規大学卒就職者が32.3%（同0.8ポイント上昇）となっています。

## ◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別でみると、1,000人以上で高卒者26.6%、大卒者26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者60.7%、大卒者54.1%、5～29人で高卒者51.3%、大卒者49.6%など、規模別の差が大きいです。

産業別では、宿泊業、飲食サービス業（大卒51.4%）、生活関連サービス業、娯楽業（同48.0%）、教育、学習支援業（同46.0%）、医療、福祉（同38.8%）、小売業（同38.5%）などで離

職率の高さが目立っています。

## ◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」（25.0%）、「給与水準に満足できない」（18.4%）、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」（14.5%）が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001158687.pdf>

【リクルートマネジメントソリューションズ「新人・若手の早期離職に関する実態調査」】

[https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355\\_6509.pdf](https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355_6509.pdf)

## 「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」が策定されました

厚生労働省は、10月17日、事業者、労働者、産業医、健康診断実施機関および健康診断の実施に関わる医師等に、リスクアセスメント対象物健康診断の趣旨・目的を正しく理解し、その適切な実施が図られるよう、基本的な考え方と留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」を策定し、公表しました。

## ◆「リスクアセスメント対象物健康診断」とは？

事業者による自律的な化学物質管理の一環として、労働安全衛生規則の改正により設けられたものです（令和6年4月1日施行）。この健康診断は、リスクアセスメント対象物を製造し、または取り扱う業務に従事する労働者を対象とする**新たな健康診断**です。

## ◆概要

事業者は、リスクアセスメント対象物による健康障害の防止のため、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師または歯科医師（医師等）が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません（義務）。

また、事業者は、一定の業務に従事する労働者が、濃度基準値を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果

に基づき必要な措置を講じなければなりません。

例えば、①漏洩事故等により、濃度基準値がある物質に大量ばく露した場合や、②呼吸域の濃度が、濃度基準値を超えていることから、工学的措置の実施または呼吸用保護具の使用等の対策を講じる必要があるにも関わらず、必要な呼吸用保護具を使用していないことが判明した場合などに該当する状況が生じた場合などで、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあることから、速やかにリスクアセスメント対象物健康診断を実施する必要があるとしています。

## ◆健康診断の費用負担

リスクアセスメント対象物健康診断は、業務による健康障害発生リスクがある労働者に対して実施するものであることから、その費用は事業者が負担しなければなりません。派遣労働者については、派遣先事業者が費用を負担することになります。

【厚生労働省「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドラインの策定について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35778.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35778.html)

リスクアセスメントの義務が課される物質は、ラベル表示及びSDS交付義務が課された物質と同一です。

【化学物質対策に関するQ&A(リスクアセスメント関係)】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11389.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11389.html)

【職場のあんぜんサイト 表示・通知対象物質(ラベル表示・SDS交付義務対象物質)の一覧・検索】

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/gmsds/gmsds640.html>

## 日本スーパーマーケット協会「年収の壁」調査を公開

## ◆8割が103万円を意識 就業調整の“目安”調査

日本スーパーマーケット協会は、会員企業12社で働くパート10万人弱に実施した「年収の壁」調査を公開しました。回答者約3.3万人のうち、所属企業で働いている時間が週20時間未満の者は、53.6%を占めています。

「年収額を抑えるために就業時間・日数を調整している」と答えた割合は、全体の50.0%でした。さらに、年収額をいくらに抑えようとしているかを尋ねたところ、「103万円以下」が52.7%を占め、「100万円以下」と合わせて8割超に上っています。

一方、**年収額を抑えたい最大の理由**を尋ねたところ、

最も多かったのは「**社会保険（健康保険・厚生年金）の扶養から外れたくない**」41.6%でした。103万円にかかる「所得税を払いたくない」は9.1%で、税金に関する選択肢（住民税、所得税、配偶者控除、配偶者特別控除）のいずれかを選んだ者の合計は40.5%となっています。

新たな仕組みにより一定の年収額まで手取りが減らなくなった場合、「現在よりも年収が多くなるように働きたいか」との設問には、7割強が肯定的に回答しました（うち「とてもそう思う」33.6%）。

【日本スーパーマーケット協会ホームページ】

<http://www.jsa-net.gr.jp/>

## 「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と感じている企業は61.5%

## ～リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023 人事制度／人事課題 編」より

デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模30人以上の企業に勤める2,761人が集計対象となっています。

## ◆調査結果のポイント

- 「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%
  - 「3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%
  - 「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている」…61.5%
- その理由として、
- ①既存従業員のモチベーションを高めるため（57.7%）、
  - ②組織の多様性を高めるため（41.0%）、
  - ③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため

（40.6%）と回答しています。

- 「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができていない」…42.8%
- と回答した企業は、「従業員規模1,000人以上、グローバルでもビジネス展開、設立20年以内」の割合が5割以上でした。

## ◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だと感じているもの」を聞いたところ、

「**次世代リーダーの育成（37.6%）**」、  
「**従業員のモチベーション維持・向上（35.0%）**」、  
「**管理職のマネジメントスキル向上（31.0%）**」

が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化（26.9%）」、「若手社員の定着率向上（25.2%）」など、人材確保につながる項目が選択されることから、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

【株式会社リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023～人事制度／人事課題編」】

[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101\\_hr\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101_hr_01.pdf)

## 三六協定特別条項の適用6カ月超え企業が書類送検される

広島・呉労働基準監督署（堀江昭爾署長）は、36協定で定める限度時間を超える時間外労働を、年間6カ月を超えて行わせたとして、機械器具製造業の(株)広エンジニアリング（広島県呉市）を、労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで広島地検呉支部に書類送検した。

同社は、特別条項付の36協定を締結し、1カ月の時間外労働の限度時間を超えて労働させることができる

回数を、年間6回までと定めていた。令和4年7～12月の間、金型の製造などに従事する労働者4人に対し、6回を超えて時間外労働を行わせた疑い。

同労基署によると、同社には数年前から同様の違反があったという。複数年にわたり是正指導を行ってきたが、違反が繰り返されることから、送検に踏み切った。「長時間労働に対しては送検も含め、厳正に対処していく」としている。【令和5年10月20日送検】2023.11.20【労働新聞 ニュース】

## 1. 週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は85.4%（令和4年調査83.5%）となっており、さらに「完全週休2日制」を採用している企業割合は53.3%（同48.7%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が68.1%、「300～999人」が60.0%、「100～299人」が52.2%、「30～99人」が52.5%となっている。

主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業 <sup>2)</sup>	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度 <sup>4)</sup>
				完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 <sup>3)</sup>	完全週休2日制	
令和5年調査計	100.0	6.9	85.4	32.1	53.3	7.5
1,000人以上	100.0	2.9	87.1	19.0	68.1	10.0
300～999人	100.0	3.9	83.7	23.6	60.0	12.3
100～299人	100.0	6.2	86.1	33.9	52.2	7.4
30～99人	100.0	7.5	85.3	32.8	52.5	7.0
令和4年調査計	100.0	7.8	83.5	34.8	48.7	8.6

注:1)「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

2)「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

3)「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

4)「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

## 2. 年間休日総数

令和5年調査における令和4年1年間の年間休日総数の1企業平均は110.7日（令和4年調査107.0日）、労働者1人平均は115.6日（同115.3日）となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.3日、「300～999人」115.7日、「100～299人」が111.6日、「30～99人」が109.8日となっている。

年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

(単位：%)

(単位：日)

企業規模・年	全企業 <sup>1)</sup>	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 <sup>2)</sup>	労働者1人平均年間休日総数 <sup>3)</sup>
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
令和5年調査計	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6
1,000人以上	100.0	0.3	0.6	0.7	2.2	20.3	22.0	53.0	0.6	116.3	119.3
300～999人	100.0	0.1	0.8	1.0	2.5	22.2	21.2	50.9	1.1	115.7	117.3
100～299人	100.0	1.2	2.2	2.7	4.3	31.0	21.5	36.2	1.0	111.6	113.1
30～99人	100.0	2.3	1.5	4.1	7.3	32.7	21.0	28.9	2.0	109.8	111.2
令和4年調査計	100.0	4.3	3.1	4.7	6.6	29.6	20.6	30.2	1.0	107.0	115.3

注:1)「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

2)「1企業平均年間休日総数」は、令和4年(又は令和3会計年度)1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

3)「労働者1人平均年間休日総数」は、令和4年(又は令和3会計年度)1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

出典【『(厚生労働省)令和5年就労条件総合調査の概況』を引用し編集】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>

### 3. 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は59.3%（令和4年調査64.0%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が77.3%、「300～999人」が68.6%、「100～299人」が67.9%、「30～99人」が55.3%となっている。また、変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が31.5%、「1か月単位の変形労働時間制」が24.0%、「フレックスタイム制」が6.8%となっている。

#### 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制を採用している企業 <sup>2)</sup>	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和5年調査計	100.0	59.3	31.5	24.0	6.8	39.4
1,000人以上	100.0	77.3	19.1	49.1	30.7	22.5
300～999人	100.0	68.6	24.6	38.3	17.2	31.3
100～299人	100.0	67.9	33.5	29.9	9.4	31.1
30～99人	100.0	55.3	31.9	20.0	4.2	43.2
令和4年調査計	100.0	64.0	34.3	26.6	8.2	35.5

注:1)「全企業」には変形労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

2)「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定期的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は51.7%（令和4年調査52.1%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は18.7%、「1か月単位の変形労働時間制」は22.0%、「フレックスタイム制」は10.6%となっている。

#### 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

(単位：%)

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和5年調査計	100.0	51.7	18.7	22.0	10.6	48.3
1,000人以上	100.0	52.6	6.5	26.7	19.1	47.4
300～999人	100.0	50.9	16.5	24.2	9.9	49.1
100～299人	100.0	55.0	28.6	20.4	5.2	45.0
30～99人	100.0	48.1	29.8	14.4	3.5	51.9
令和4年調査計	100.0	52.1	19.0	22.7	10.3	47.9

注:1)「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定期的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

#### 【調査対象企業】

事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者30人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した約6,400社。

#### 【調査の時期】

令和5年1月1日現在の状況について調査を行った。ただし、年間については、令和4年（又は令和3会計年度）1年間の状況について調査を行った。

#### 【調査客体数、有効回答数及び有効回答率】

調査客体数 6,421 有効回答数 3,768 有効回答率 58.7%

エン・ジャパン株式会社が運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に「退職代行」について実施したアンケートの結果が公表されました。

#### ◆認知度

「退職代行」とは、労働者本人に代わって、代行業者や弁護士が会社に退職の意思を伝えるサービスです。

「退職代行というサービスを知っていますか？」と伺うと、72%が「知っている」と回答しました。年代別でみると、40代以上の認知度が64%に対し、20代は83%と、19ポイントの差がありました。

#### ◆利用率

「退職代行サービスを利用したことがありますか？」と伺うと、93%が「ない」と回答。利用経験のない方に理由を伺うと「退職意向は自分で会社に言うべきだと思うから」

(44%) が最多でした。一方で、「ある」は全体の2%。利用の理由トップは「退職を言い出しにくかったから」

(50%) で、特に20代の回答が目立ちました。30代、40代のトップは「すぐに退職したかったから」(30代：52%、40代以上：45%) でした。

#### ◆退職代行を利用しない条件

退職代行サービスを利用したことがある方に「どのような環境や条件があれば、退職代行を利用しなかったと思いますか？」と伺うと、第1位は「上司が話しやすい」(60%)、次いで「職場の人間関係がよい」(56%)、「退職意向をきちんと認めてくれる風土がある」(42%)が続きました。

#### ◆今後、退職代行を利用するか

「今後、退職代行を利用したいですか？」と伺うと、「今後、使いたいとは思わない」が31%に対して、「今後、状況によっては使うかもしれない」が42%となりました。

【エン・ジャパン株式会社「7,700人に聞いた「退職代行」実態調査～「エン転職」ユーザーアンケートより】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34896.html>

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省は、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

ハラスメントとは、相手の意に反した言動等により相手に不快を与える嫌がらせ行為をいいます。性的な嫌がらせ行為であるセクシュアルハラスメント、職場での優位性をふりかざすパワーハラスメントのほか、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

#### ◆職場のパワーハラスメントとは

令和4年4月から、パワハラ防止措置がすべての企業で義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要

素をすべて満たすものをいいます。

#### ◆職場のセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろん、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。また、「労働者」とは、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、契約期間や労働時間にかかわらず、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

12月は忘年会のシーズンでもありますが、飲み会が職場と見なされるケースもあります。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

## 12月の手続【提出先・納付先】

#### 【11日まで】

○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]

#### 【31日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]