隔月発行
Vol.107
Feb. 2024

# Delight News

企業は「人」です。

**経営課題と社旗課題を同時に解決！**

**SDGs・ESG経営カード好評発売中！**

**定価 3，300円（税込）**

**【SDGsとは】**

2015年9月「国連持続可能な開発に関するサミット」がニューヨークで開催され、「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ（2030アジェンダ）」が全会一致で採択されました。この「2030アジェンダ」の中に、私たちが目にするSDGs（Sustainable Development Goals／持続可能な開発目標）の17の目標が記されています。

SDGsは、2030年の未来へ向かって、世界の様々な問題を根本的に解決し、すべての人々にとってより良い社会をつくるために設定されたものです。

**【ESGとは】**

E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）を考慮し、それに対応した経営を行っていくことこそが企業と社会のサステナビリティを高め、「長期的な企業価値の向上」に繋がるという考え方です。

**【SDGs・ESG経営カード】**

未来の経営環境が示された「SDGs」を遠くに見据えつつ、目的地に向かう羅針盤として「ESG」を活用し、経営課題と社会課題の両方を従業員全員参画で解決していくためのツールが「SDGs・ESG経営カード」です。

SDGs・ESG経営カードを活用して、貴社の持続可能性と企業価値を高めてください。

## Contents

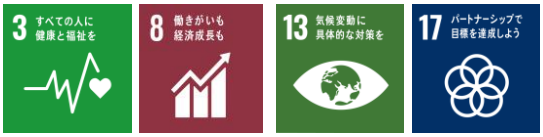

- 経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！④ ・・・・・・・・・・・・・P.1
- 労働関係法令等の最近の動き：『2024年4月 労働関連法改正の一覧』・・・・・・・・P.2
- 労務の泉：『労働条件の明示について』 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.4


## 経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！

前回は経営と直接深い関わりのあるESG（環境・社会・ガバナンス）についてお伝えしました。
今回はSDGs・ESG経営に取り組んでいる事例を紹介します。

### Ⅰ．㈲三大食品の取り組み

沖縄県にある（有）三大食品（食肉加工・卸・小売）はSDGsの3（すべての人に健康と福祉を）、8（働きがいも経済成長も）、13（気候変動に具体的な対策を）、17（パートナーシップで目標を達成しよう）を中心にSDGs・ESG経営の実践をしています。



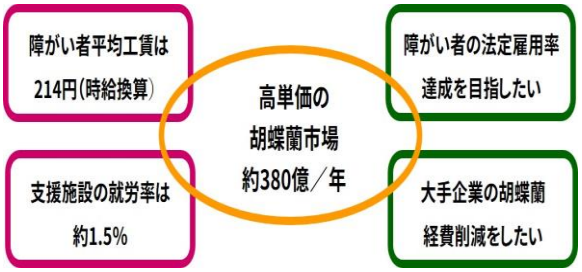

具体的には、ライバル企業との共同配送をすることによって、時間外労働時間と燃料費を大幅に削減しました。その結果、従業員の健康確保（3、8）とCO2（13）の大きな削減を達成しています。また、ライバル企業とのパートナーシップによって共同配送を実現したことは、SDGsの17の実践になります。

このように本業において、身近な業務の見直しやライバルであっても業界全体のパートナーシップでSDGs・ESG経営を実践することが可能になります。残業代の削減や燃料費の削減により本業での儲けもでます。

### Ⅱ．NPO法人AlonAlonの取り組み

千葉県にあるNPO法人AlonAlonはとても斬新なビジネスモデルの法人です。AlonAlonの事例は、胡蝶蘭×SDGs・ESG経営＝障がい者支援です。

下図のように企業のニーズと障がい者支援を高単価の胡蝶蘭の市場と結び付けています。




ビジネスモデルの概要は以下のとおりです。

「みなさまから胡蝶蘭の苗の購入代金を寄付としていただきます。AlonAlonの入所者がその苗を立派な胡蝶蘭に育てて一般企業向けに販売し、その代金が入所者の収入になります。バタフライサポーターとして寄付いただいたみなさまにも、寄付金額と同等のお花を全国どこへでもお届けします。」

AlonAlonのような本業での取り組みが全国に広がるとすばらしいですね。

これまでSDGs・ESGについて紹介してきましたが今号で最終回とします。次回からはアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）について連載します。

# TOPICS 労働関係情報

## ● 短時間勤務者へ適用拡大 厚労省・雇用保険法改正案要綱　施行は10年10月に

厚生労働省は、短時間労働者への適用拡大などを盛り込んだ雇用保険制度見直しに関する2つの改正法案要綱を労働政策審議会に諮問し、いずれも「おおむね妥当」との答申を受けました。今年の通常国会に法案を提出する予定です。雇用保険法等改正法案要綱では、令和10年10月から、雇用保険の適用対象者を「週所定労働時間10時間以上」に拡大するとしています。

## ● 副業・兼業　労働時間の通算見直しへ　令和6年度中に結論

政府の規制改革推進会議は中間答申をまとめ、副業・兼業の促進に向け、割増賃金にかかる労働時間の通算について行政解釈の変更を含めて令和6年度中に結論を得る方針を掲げています。

労働時間の通算をめぐっては、厚生労働省が令和2年に副業・兼業促進ガイドラインを改定しています。本業先と副業・兼業先の双方があらかじめ労働時間の上限を定め、それぞれが上限時間内で労働をさせる限り、他社での実労働時間の把握が必要なくなる管理モデルを示していましたが、経済団体から通算自体を見直して欲しいとする要望が出ていました。

規制改革推進会議の中間答申では、労働時間の通算規定のあり方について行政解釈の変更も含めて検討すべきとしており、具体的には、今年度中に設置予定の厚労省の検討会において、6年度中に結論を得るとしています。

# 2024年4月の労働関連の法改正 一覧
## ～労働条件明示、裁量労働制、上限規制の適用猶予廃止、改善基準告示 等～

### 労働条件の明示事項の追加（2024年4月1日施行）

2023年3月30日、労働基準法施行規則（以下「労基則」といいます）等の改正を内容とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」（厚生労働省令第39号）が交付・告示されました。本改正により、2024年4月1日以降、使用者に要求される労働契約の締結・更新時における労働条件の明示事項が追加されます。

詳細は本号「労務の泉」をご参照ください。

### 裁量労働制の導入・継続に必要な手続きの追加（2024年4月1日施行）

2024年4月1日から裁量労働制に関するルールの改正が施行され、裁量労働制の導入および継続のために新たな手続が要求されることになります。同施行日を有効期間に含む専門業務型裁量労働制の労使協定、および企画業務型裁量労働制の労使委員会決議は、本改正に適合したものではない場合には、施行日以降は無効とされます（施行通達第4・1）。 新たに裁量労働制を導入しようとする企業だけでなく、現在すでに裁量労働制を運用している企業も、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

**2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります**

※**下線**が今回の制度改正による追加事項

#### 専門業務型裁量労働制の労使協定

① 制度の対象とする業務
② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥ **制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること**
⑦ **制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと**
⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続**
⑨ 労使協定の有効期間
⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、**同意及び同意の撤回**の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後５年間（当面の間は３年間）保存すること

#### 企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

① 制度の対象とする業務
② 対象労働者の範囲
③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続**
⑨ **対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと**
⑩ 労使委員会の決議の有効期間
⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び**同意の撤回**の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後５年間（当面の間は３年間）保存すること

### 働き方改革関連法「時間外労働の上限規制の適用猶予廃止」（2024年4月1日より順次施行）

○ 適用を 猶予（令和6年4月から上限規制を適用）

| | |
|---|---|
| 自動車運転の業務 | 適用後の上限時間は、年960時間<br>（将来的な一般則の適用については引き続き検討） |
| 建設事業 | 一般則を適用<br>（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しない<br>この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討） |
| 医師 | 適用後の上限時間は、年960時間/月100時間未満<br>指定を受けた医療機関については、最大年1,860時間/月100時間未満<br>（将来的な一般則の適用については引き続き検討） |
| 鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業 | 一般則を適用 |

### 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準改正（2024年4月1日施行）

従前の基準と比べ、ドライバーの拘束時間の上限が短縮されました。また、勤務と次の勤務の間に必要な休息期間が延長されました。違反した場合、国土交通省により行政処分が下される可能性があります。行政処分の内容は、一定期間の車両の使用の制限の他、重いものでは、一定期間の事業停止などがあります。

### 労働安全衛生規則改正（2024年4月1日施行）

安衛法57条の3でリスクアセスメント等が義務付けられている危険性・有害性のある化学物質（リスクアセスメント対象物）を取り扱う全ての事業場ではその規模にかかわらず**「化学物質管理者」を選任することが義務付けられます。**
但し、一般消費者の生活の用に供される製品のみを扱う事業場は選任の対象外です。

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

## 労働条件の明示について

**Q.**

〔質問〕

今年（令和6年）の4月1日より、労働条件の明示に関するルールに改正があると聞き、当社でも雇用契約書や労働条件通知書のひな型を見直しています。法改正の概要や実務対応の例などを改めて教えてください。

**A.**

〔回答〕

労基則の改正に伴う労働条件明示事項として、「就業場所・業務の変更の範囲」、有期労働契約における「更新上限の有無とその内容」、無期転換申込権が発生する契約における「無期転換申込機会および無期転換後の労働条件」等が追加されました。

### 労働条件の明示とは

- 労働契約を結ぶ（更新の場合を含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務内容、労働時間や賃金などに関する事項を明示することです。
- 労働条件のうち、特定の事項については書面の交付による明示が必要です。

**明示事項**【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。

なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

**①労働契約の期間**
**②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準**
**③就業の場所及び従事すべき業務**
**④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等**
**⑤賃金、昇給**
**⑥退職**
⑦退職手当
⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等
⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
⑩安全及び衛生
⑪職業訓練
⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
⑬表彰及び制裁
⑭休職

### 改正の目的と概要

- 労働者全般について、より一層の労働契約関係の明確化
- 有期契約労働者について、無期転換前の雇止めに関する紛争の未然防止・解決促進等
- 上記の推進を目的として、右図のとおり新たな必要明示事項が追加されます。
- なお、明示のタイミングにもご注意ください。

**全ての労働者に対する明示事項**

**1 就業場所・業務の変更の範囲の明示**　【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の**締結**と有期労働契約の**更新のタイミングごと**に、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

**有期契約労働者に対する明示事項等**

**2 更新上限の明示**　【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の**締結と契約更新のタイミングごと**に、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

**更新上限を新設・短縮する場合の説明**　【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**（更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで）説明することが必要になります。

i　最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ii　最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

**3 無期転換申込機会の明示**　【労働基準法施行規則第5条の改正】

**「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと**※3に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

**4 無期転換後の労働条件の明示**　【労働基準法施行規則第5条の改正】

**「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと**※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

### 用語の解説等

- 「就業の場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。
- したがって、配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や出向先の場所や業務は含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や、出張・研修など一時的な変更の場合の就業の場所と業務は含みません。
- 「変更の範囲」とは、今後の見込みも含めて、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

### 労働条件の記載例

- 就業場所・業務に限定が無い場合

| | | |
|---|---|---|
| **就業場所** | （雇入れ直後） 名古屋本社 | （変更の範囲） 会社が定める就業場所 |
| **従事すべき業務** | （雇入れ直後） 品質管理 | （変更の範囲） 会社が定める業務 |

- 就業場所・業務の一部に限定がある場合

| | | |
|---|---|---|
| **就業場所** | （雇入れ直後） 大垣営業所 | （変更の範囲） 岐阜県内の営業所 |
| **従事すべき業務** | （雇入れ直後） 運送 | （変更の範囲） 運送および運行管理 |

- 就業場所・業務の変更が想定されていない場合

| | | |
|---|---|---|
| **就業場所** | （雇入れ直後） 伊勢支店 | （変更の範囲） 変更なし |
| **従事すべき業務** | （雇入れ直後） ピッキング・商品補充 | （変更の範囲） 変更なし |

**※ 弊社顧問先におかれましては、具体的な実務対応のご相談については担当者へ随時お問い合わせ下さい。**

# 総務のお仕事カレンダー 2024年2月・3月

| | |
|---|---|
| 2月13日（火） | 1月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払<br>■参考リンク：国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」<br>https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm |
| 2月16日（金） | 所得税および復興特別所得税の確定申告受付開始（3月15日まで）<br>■参考リンク：国税庁「令和5年分　確定申告特集」<br>https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/tokushu/index.htm |
| 2月29日（木） | 1月分の健康保険・厚生年金保険料の支払<br>■参考リンク：日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」<br>https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html |
| 3月1日（金） | 内閣官房「2024年度卒業・終了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」に基づく2025年新卒入社者の採用広報活動開始<br>■参考リンク：内閣官房「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」<br>https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/index.html |
| 3月11日（月） | 2月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払<br>■参考リンク：国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」<br>https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm |
| 4月1日（月） | 2月分の健康保険・厚生年金保険料の支払<br>■参考リンク：日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」<br>https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html |
| | 労働条件明示に係る改正<br>■ 参考リンク：厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」<br>https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html |

**[1] 新年度の36協定締結**

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり休日労働させるためには、36協定を締結して管轄の労働基準監督署へ届出る必要があります。4月など年度の起算日にあわせて36協定を締結している場合には、現在の協定の有効期間を確認し、忘れずに更新を行いましょう。なお、36協定の効力は労働基準監督署へ届出がされた時点から発生しますので、締結後は速やかに届出を行いましょう。

■参考リンク：厚生労働省「労働時間・休日」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html

**[2] 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成**

［1］の36協定と同様に、4月起算の会社カレンダーに基づいて変形労働時間制を採用している企業においては、協定の有効期間が近々切れてしまいます。労使協定や年間カレンダーの作成に取り掛かりましょう。

■参考リンク：厚生労働省「1年単位の変形労働時間制導入の手引」

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/1nen.pdf

**[3] 新入社員の受け入れ準備**

4月入社の新入社員について、受入れの準備を進めましょう。入社後のスケジュールを決定するとともに、デスク・制服・その他の備品等についても忘れずに手配しましょう。

## お勧め「人」Book

『「自営型」で働く時代』

太田 肇・著　2023.11.4
プレジデント社、税込1,650円

本書のサブタイトルは「ジョブ型雇用はもう古い！」。メンバーシップ型かジョブ型かという二項対立の図式で雇用を捉える風潮に一石を投じる一冊です。

組織人事に関わる仕事をしている人には周知の事実ですが、これまで古くは70年ほど前から日本ではジョブ型＝職務主義（職務給制度含む）を導入しようとして何度も失敗している歴史があります。直近では成果主義がもてはやされた2000年前後にも職務給ブームがありましたが、この時もやはり、すぐに立ち消えました。

本書が指摘するように、そもそも「共同体型組織」の日本にジョブ型は合わず、むしろ著者のいう「自営型」がマッチするということ。そのことを各種データや事例をもとに鋭く論理的に展開され、深い理解が得られるようになっています。

ビジネスピープルが自身の働き方やキャリアを考える上でも参考になります。

ホームページもぜひご覧ください　https://www.delight-c.com/

## Editor's note

2024年最初のデライトニュースです。突然ですが、皆さんは「7割弱」という言葉を聞いた時、具体的に何％～何％程度をイメージしますか？「7割弱」とは「7割よりもすこし少ない」と解釈するのが伝統的ですので、およそ65％～69％程度とイメージされる方が多いのではないかと思います。しかし、これとは異なる捉え方をする人も少なからず見られ、とある調査によると、20代の約19％は「7割弱は70％以上」と解釈するそうです。

また、日本能率協会が昨年実施した「新入社員意識調査」によると、若手新入社員の約80％が上司からの曖昧な指示に基づいて仕事をすることに抵抗があると回答しています。

新年度、新たな社員の受け入れ準備を進めている最中かと思いますが、ちょっとした意思疎通のズレから信頼関係が損なわれることのないよう、日常のコミュニケーションでも気を付けたいものです。（四）

社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社
〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F
TEL　052-937-5615　FAX　052-937-5620
URL：https://www.delight-c.com/
E-mail：info1999@delight-c.com