



暑中お見舞い
申し上げます

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発 行 人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若 杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日 12日・振替休日

国 税／7月分源泉所得税の納付 8月13日

国 税／6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

9月2日

国 税／12月決算法人の中間申告 9月2日

国 税／9月、12月、3月決算法人の消費税等の

中間申告(年3回の場合) 9月2日

国 税／個人事業者の消費税等の中間申告 9月2日

地方税／個人事業税第1期分の納付

都道府県の条例で定める日

地方税／個人住民税第2期分の納付

市区町村の条例で定める日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



相続人申告登記 相続登記が令和6年4月から義務化されましたが、期限内の申請が難しい場合に、簡易に義務を履行できる手続きが「相続人申告登記」です。相続登記の義務不履行による過料を回避できるメリットがありますが、相続した不動産を売却したり抵当権を設定する際には、通常の相続登記が必要な点にご注意ください。

求職者等への 職場情報提供



求職者と企業のミスマッチを解消し、円滑な労働移動を促進していくためには、求職者が求める情報を適切に提供することが有効とされています。

企業の情報公表の在り方等について行われた調査（厚生労働省）では、「自身が経験した転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と比較し、転職・就職後に働き始めてから知った実際の職場環境との間に自身にとって不都合なギャップがあった者」は、全体の約6割となっていました。

このようなギャップが生じるようにするためには、労働条件に限らず職場に関する種々の情報を適切に提供し、実際の職場環境等との乖離を解消するこ

とが必要と言えるでしょう。

今回は、令和6年3月に厚生労働省により策定された「求職者等への職場情報提供に当たつての手引」（以下「手引」）に基づき、企業等が職場情報を提供するに当たつての課題や対応策等を解説します。



法令等による開示・提供項目

労働関係法令により定められている開示・提供項目および資本市場における企業等の非財務情報（人的資本関係）の開示に係る取扱い等については、次の3つに大別することができます。

(1) 労働者の募集に当たつて開示・提供する必要があるもの
労働者の募集等に当たつては、求人票や募集要項等において、労働条件を明示しなければならぬこととされており（職業安定法）、また、その募集が新卒者等を募集するものである場合は、これに加えて、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上や職場定着の促進に関する取組状況についての情報提供が求められています（若者

雇用促進法）。

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの
企業等における人材の多様性を確保するとともに、そのキャリア形成や労働者の職業生活と家庭生活の両立を図る観点から、該当する企業等において、開示することが求められています。

具体的には、
・ 中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）
・ 育児休業の取得状況（育児介護休業法）
・ プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）
・ 女性の活躍状況（女性活躍推進法）
などが該当します。

(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）
資本市場においては、企業の非財務情報の開示の取組が進められており、令和4年5月には、

人的資本経営を実践に移していくための取組、重要性及び工夫をまとめた「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」人材版伊藤レポート2020」が公表され、令和4年8月には「人的資本可視化指針」により、資本市場への情報開示の在り方等が整理されました。

また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金の差異等について記載が求められることとなりました（企業内容等の開示に関する内閣府令）。



求職者等が開示・提供を求める情報等

手引の策定にあたり実施した転職経験者、求人企業及び民間人材サービス事業者を対象とするヒアリング等において、求職者等は、主に、次の項目を求めていることが確認されました。

(1) 情報の内容
① 企業等・業務に関する情報
・ 企業等の安定性

・事業・業務内容（自身の望む仕事ができるか、自らの強みを活かせるか）

・業務により習得できるスキル、入社後のキャリアパス

② 職場環境に関する情報

・在宅勤務、テレワーク

・女性活躍の状況、男性育休取得率、女性比率

・育児休業、短時間勤務等

・職場の雰囲気、社風

・社員の定着率

③ 労働条件・勤務条件

・賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）

・所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率

・副業・兼業の可否

・転勤の有無

④ 求職者等の属性による傾向

【転職者の場合】

・経験者採用等割合、経験者採用等の離職率

・研修制度、オンボーディング制度、フォロー体制

・過去に同部署に入社した人の経歴

【非正規雇用労働者の場合】

・就職後のキャリア形成（昇

給制度及び教育訓練の有無等）

・正社員転換制度の有無及び

正社員転換実績

(2) 情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署や担当する予定のプロジェクトチーム単位等での情報であることが望ましいとされている一方で、部署単位等の詳細な情報について、ウェブサイトや求人情報の中で広く開示することは、情報量が過多になる等の懸念もあります。情報量過多への対応については後述します。



情報提供の課題・対応

職場情報を提供するに当たっての課題や、その対応例を紹介します。

(1) 提供時期・提供方法

求職者等に対して職場情報を提供するに当たっては、ウェブサイトに求人票、募集広告で広く一般に開示、面談の場、職業紹介事業者経由による提供等が考えられます。

(2) 提供する情報の量

求職者等が求める情報は多様

ですが、情報量が過度に多いと、全体的にわかりづらくなり、求職者等に情報が伝わりきらないことが想定されます。

対応例として、次のように段階に応じた提供が考えられます。

例1 応募段階（求人票や募集情報）では「企業全体」の働き方等に関する情報を提供し、

選考段階において「部署単位等」の働き方等に関する情報を提供する。

例2 応募段階（求人票や募集情報）では数値情報や取組状況を提供し、選考段階において、補足として職場の雰囲気等の定性的な情報を提供する。

(3) 数値情報の提供

数値情報は、企業等における取組の状況を端的に把握することが可能であり、また、複数の企業等の間での比較が容易となることから、求職者等の企業選択に資するものと言えます。

法令における定義等に基づき算出されているものもあります。が、任意に提供する数値情報においては、その算出に用いてい

る数値の定義や算出方法が企業等によって異なることが想定されます。

その定義や算出方法、注釈等を付記し、求職者等の誤解を招くことのないよう留意することが望ましいです。

(4) 情報の正確性

情報の更新については、最新の情報であることが望ましいものの、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられるため、企業等の体制等と比較考量しつつ検討し、更新した時期や次の更新予定時期を併せて提供していくとよいでしょう。

(5) 中小企業等における情報発信

中小企業等においては特にウェブサイトの整備やウェブサイトに掲載する情報の更新に係る負担が大きいという課題があります。少ない負担で求職者等に対する情報提供を行う場合は、厚生労働省が設けている職場情報総合サイト（しよくばらぼ）等を活用していくとよいでしょう。

〈厚生年金保険等〉 手続時の添付書類の適正化

公的年金の被保険者、受給権者等は、法令に基づき、所定の事項を届け出なければならぬとされています。

令和6年3月に、被保険者、受給権者等の負担軽減及び年金事業の適正な運営の観点から、老齢年金の裁定に係る請求について、一部の記載を不要とするとともに、添付書類の適正化が行われました。

また、条約等により年金制度の被保険者とならない者等について、日本と他国における保険料の二重負担を防止するため、被保険者とならない者を把握するための届出規定が新設されました。

以下、主なものを抜粋してご紹介します。記載事項および添付書類の詳細は、年金事務所または日本年金機構の相談窓口にお問い合わせください。

(1) 老齢年金の裁定請求の規定見直し

一定の老齢年金の裁定に係る請求について、受給権者及び配偶者の他の公的年金給付に係る情報の記載等を不要とするとともに、添付書類の適正化が行われました。

また、老齢厚生年金の裁定請求の際、受給権者が65歳以上の者である場合には、雇用保険被保険者番号等の記載及び雇用保険被保険者証の添付は不要とされました。

(2) 3歳未満の子を養育する被保険者等 次の添付書類の省略が行われました。

- ・ 3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の申出について、事業主による確認欄を設け、確認を受けた場合には、子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長等の証明書又は戸籍の抄本の添付は不要とされました。
- ・ 当該申出について、住民基本台帳法の規定により子に係る機構保存本人確認情報の提供を受けることができる場合には、子の生年月日を明らかにすることができる書類の添付は不要とされました。

〈医療保険〉 入院時の標準負担額改正

医療保険制度においては、入院したときに必要となる食費について、1食当たりの総額及び被保険者等が負担する額を定め、その差分を入院時食事療養費又は入院時生活療養費のうち食事の提供に係るもの^(※1)として支給しています。

この負担額は、平均的な家計における食費の状況及び特定介護保険施設等における食事の提供に要する平均的な費用の額を勘案して定められており、食材費等の高騰等を踏まえ、令和6年6月より、食事療養標準負担額及び生活療養標準負担額のうち食事の提供に係るものについて、1食につき30円^(※2)引き上げられました。

※1 入院時生活療養費は、食事の提供に係るもののほか、光熱水費など居住費に係る支給があります。今回の負担額引き上げは食費が対象です。

※2 所得の状況その他の事情をしん酌して厚生労働省令で定める者等については、所得区分に応じて1食につき10～20円の引き上げとなります。

日本年金機構 被保険者データCD提供の終了予定

現在、日本年金機構により各種手続きのオンライン化が進められていることを踏まえ、被保険者データを収録したCDを郵送するサービスは、令和7年3月をもって終了となる予定です。CDを活用していた事業主の方は、終了までの期間にオンラインによる情報入手を試しておく、切替がスムーズに行えるでしょう。

なお、「オンライン事業所年金情報サービス」は、現在GビズIDを持つ事業主のみ利用可能ですが、令和7年1月以降は、①電子証明書を持つ事業主、②社会保険事務を受託している社会保険労務士、についても利用可能とするサービス拡大が予定されています（令和6年4月号「日本年金機構からのお知らせ」）。