事務所通信　No.324　令和４年１０月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649 (代)

新潟県最低賃金が890円に正式決定

前月号でお知らせした新潟県の今年度の最低賃金の改定額は新潟地方最低賃金審議会での調査審議・答申を経て新潟県労働局長により最終決定がなされました。これにより**令和4年10月1日から最低賃金は859円から890円となり、上げ幅は31円となりました。**4月以降、新潟市の消費物価指数の上昇率が全国平均を上回っていることや、最低賃金が全国平均よりも低いことを踏まえた結果とのことです。

■最低賃金額以上かどうかを確認する方法

①　時間給制の場合



時間給≧最低賃金額（時間額）

②　日給制の場合

日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

ただし、日額が決められている特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、



日給≧最低賃金額（日額）

③　月給制の場合

月給÷1箇月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

④　出来高払制度その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高制その他の請負制によって計算された賃金の総額を該当賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較します。

⑤　①～④の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制の場合は、それぞれ②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。



■最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
・1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
・所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
・所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
・午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
・精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

求人票の賃金見直しや、最低賃金適用者の給与計算等にご注意ください。

アルコール検知器使用義務化延期へ

現実的な対応の難しさから、多くの反対意見や困惑が示されていた10月からの業務使用の自動車におけるアルコール検知器使用によるアルコールチェックの義務化が、パブリックコメントの受付を経て、**9月9日、警察庁丁交企発第218号「安全運転管理者制度に関する留意事項（通達）」が発出され、実施の延期が正式に決定しました。**



理由として、最近のアルコール検知器の供給状況等から、事業所において、十分な数のアルコール検知器を入手することが困難であると認められたことが上げられています。

10月以降の助成金内容について

厚生労働省から令和4年10月以降の助成金の内容等について公表されました。



■雇用調整助成金等

・通常の上限額を8,355円に減額

・地域特例・業況特例に該当した場合の上限額を12,000円に減額



・助成率は従前を維持

・生産指標が前年同期比で1か月5%以上減少から10%以上減少している事業主が対象に変更

■休業支援金等



・通常の上限額は8,355円を維持

・地域特例は8,800円に減額

・助成率は従前を維持

12月以降の雇用調整助成金の特例措置等の取扱いについては10月末までに周知される予定です。

厚生労働省報道発表資料 CHECK!

■小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）

・通常の上限額を8,355円に減額

・特例的な措置（※）の上限額を12,000円に減額

■小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）

・通常の上限額を4,177円に減額

・特例的な措置（※）の上限額を6,000円に減額

（※）緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主を対象とした措置



■特別相談窓口の設置期間の延長

令和4年12月28日までの期間、全国の都道府県労働局に設置している「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」の設置期間が延長される予定です。

厚生労働省報道発表資料 CHECK!

10月は「年次有給休暇取得促進期間」

年次有給休暇（以下「年休」）は、少子化社会対策大綱などにおいて2025年（令和7年）までに、取得率を70%とすることが目標に掲げられています。このような中、年休の取得促進に向けた取り組みの一環として、**改正労働基準法により2019年（平成31年）4月から、法定の年休付与日数が10日以上の全ての労働者に対し、「年5日の年休の確実な取得」が使用者に義務付けられています。**厚生労働省は、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報活動を行っています。年休を取得しやすい環境を整えることは、企業のイメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、企業にも大きなメリットとなります。

■計画的付与制度

厚生労働省は年休の取得推進のため、計画付与制度の導入を推奨しています。計画的付与制度とは、年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

■年休取得促進に向けた計画的付与制度の活用例

・一斉付与方式

全労働者に対して同一の日に年休を付与する方法。製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場で活用されています。

・交代制付与方式

班・グループ別に交替で付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用されています。

労働保険2期分納付時期のお知らせ

事務組合の労働保険料2期分は10月31日（月）が口座振替日となります。 集金の場合も順次お知らせしますので、よろしくお願い致します。

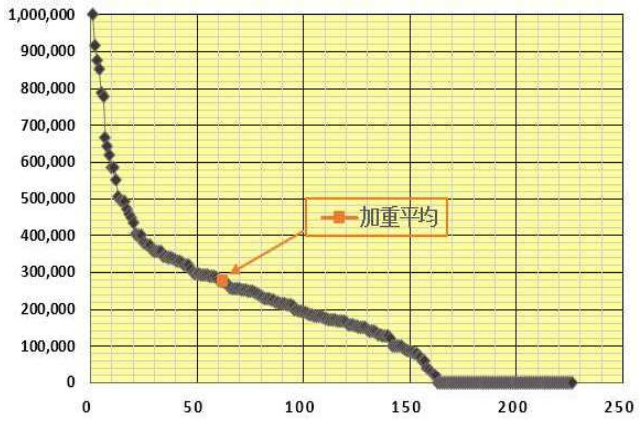
■４年夏期賞与分析

▲当事務所が扱った「社保・賞与届」からの賞与支給状況の分析結果です。

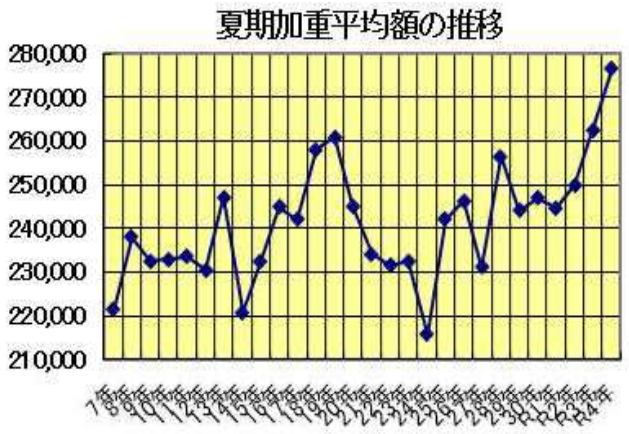
■各社平均額前年対比

同額及び増加 21.0% 、減少 79.0%

■会社別一人平均賞与額プロット（226社）



■全社加重平均額 276,582円（前年比105.32%）



■賞与支給ゼロ企業は 28.3%（前年は24.5%）



■ 拾い読みの読書

ＡＩ分析で分かった
トップ５%リーダーの習慣

著　者／ 越川慎司

出版社／ ディスカヴァー・トゥエンティワン　1,650円＋税

ＡＩが突き止めたできる上司の共通点

P99　実践する「８つの行動ルール」

①「やる気」をあてにしない／「やる気」に頼らずタスクを進める仕組みを確立する

②チームで解決する／１×１を５にして達成し続ける

③異質を歓迎する／能力を掛け合わせてチーム力を底上げする

④ストイックにならない／心と時間に余裕を作り効率よく仕事を進める

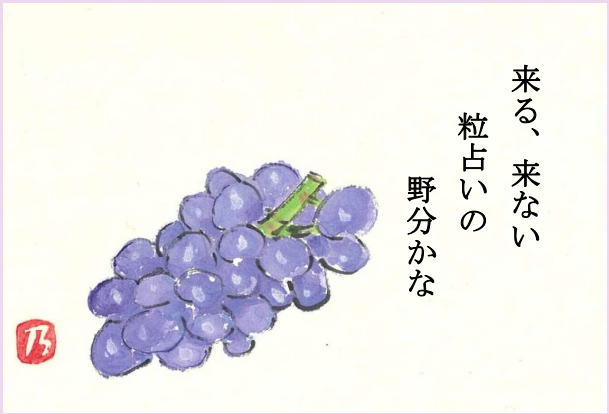
⑤社内調整をパターン化して、さっさと終える

⑥「伝える」ではなく「伝わる」を目ざす／コミュニケーションのゴールを共感・共創と考えている

⑦先にやめることを決める／「やめること」を決めて、新しいことにチャレンジする

⑧心と身体で聴く／うなずきのバリエーションが５つ以上ある

■ 絵手紙通信



猛烈な勢力の台風14号北上、
収穫期の農家はハラハラ、ドキドキ。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (324号)

■ オンライン飲み会 (R4.9.8)

▲気軽に人と会うことも躊躇させた新型コロナである。放歌高吟、飲んで騒いで親交を深めることなど夢のまた夢の状態が続いたが、感染対策は取りつつも「懇親会」の席も大分復活してきた。

▲そんな中、大学時代のクラブで苦楽を共にしたの同期10人中７人でオンライン飲み会をした。何せ、家族を交えた交流を毎年全国各地で続けてきたものの、福島・岳温泉での開催予定が新型コロナで二年に渡り延期を余儀なくされ、三度目の正直とするか、二度あることは三度あるとするかの事前協議を兼ての飲み会である。

▲９月11日午後６時30分開始の招待メールに従って、菊水「ひやおろし」と地ウイスキー「忍」を準備して参加。画面には嘗て紅顔、今厚顔？の６爺と１婆が映し出され、髪の毛以外は昔と変わらない雰囲気に、一気に50年前に戻った。

▲今回の参加者は、Webネームでナマハゲ氏、秋田の不健康人氏、常陸人氏、都会人氏、竹の子村氏、紅一点の相模人、そして越後屋の私である。

▲秋田の不健康人以外は、それぞれにアルコール類を片手に飲み会の開始である。まずは、来月の同期会の参加確認。不健康人は不健康を理由に、常陸人は地域ボランティアの都合で参加できないものの、残りは全員参加の意向を示し、決行を確認。後は、頻尿、前立腺肥大、糖尿、血圧、頸椎ヘルニア等々の持病談義である。

▲それでも、こうして皆揃って古希まで生き、それぞれがそれぞれに人生を楽しんでいることに喜びを覚え、来月は思う存分福島の酒を酌み交わすことを約束し合ってお開きとした。

■ 能動的組織 (R4.9.20)



▲昨年の「新任管理職研修」に引き続き、「部下が働きやすい上司のあり方」をテーマに講師を依頼された。

▲昨年は、「気負い」や「独り相撲」のエピソードを交えながら新任管理職が陥りがちな失敗や、外来語であるmanage（管理）には「経営・指導・保守・統制」の他に「難しい～を何とかやり遂げる」との意味があること、またlaed（指導）には「～に・・する気にさせる」という意味が含まれることを伝え、管理職としての覚悟と心構えを問い掛け、「部下が働きやすい上司／①明確な目標・方針を示す　②基本（やるべきこと）を徹底する　③率先垂範する」の実行を提案した。それを受けて指定された今回のテーマである。

▲シナリオを書きながら、目標・方針の決め方と示し方、基本（やるべきこと）の発見と徹底の方法、率先垂範の仕方に絞るか、それとも前提となる「人」という生きものをどう捉えるか、「人の生きる目的、幸せ」をどう考えるか、管理職として「人」と「仕事」を如何に調和させるかの根本まで踏み込むか迷っている。

▲持ち時間は１時間。前者は事例を示しながら比較的話し易いものの、上辺だけの手法に流れる恐れがあり、後者は考えるべき要素が多岐に渡り、理解と納得に互いに執念を要するが、組織の基盤が出来た時には相互に信頼し、やり甲斐と責任感の中で持てる力を存分に発揮し、達成の喜びと組織の発展を同時に味わうことができる。

▲管理職が一々指示せずとも、全員が経営目標に向かってそれぞれの役割を自覚し、一体となり、能動的に活動する組織が目に浮かぶのだが。