事務所通信　No.328　　令和５年２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)

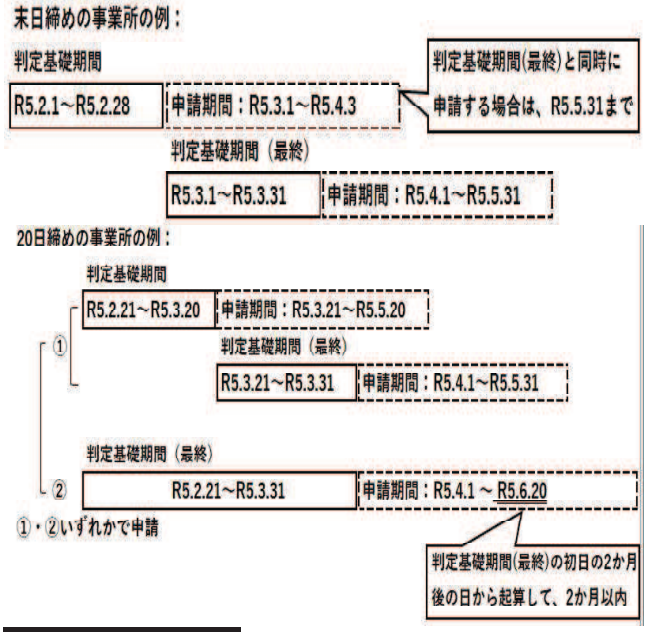
緊急雇用安定助成金が終了

事務所通信12月号でもお知らせいたしましたが緊急雇用安定助成金が令和5年3月31日をもって終了する予定です。

最後の判定基礎期間について

令和5年3月31日を含む判定基礎期間については賃金締切日や最終休業日に関わらず、判定基礎末日が一律に同日までとなります。

同年4月1日以降も休業を実施した場合であっても助成対象となるのは同年3月31日までに実施した休業のみとなりますのでご注意ください。



申請期限について

緊急雇用安定助成金の申請期限は、支給対象期間の末日の翌日から起算して2か月以内です。

申請期限を過ぎた場合は申請の受け付けはできません。郵送又はオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書が労働局・ハローワークに**到達**していなければなりませんのでご注意下さい。令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は同年5月31日(必着)です。

※20日締めの事業所の②の場合等、同年6月中になる場合が有ります。

自動車運転者の労働時間等の基準改正

令和6年4月1日より適用予定

自動車運転の業務（ドライバー）に**年960時間**の上限規制が適用される予定です。

・トラック運転者





・バス運転者





・タクシー・ハイヤー運転者





※詳細は担当者までお問い合わせください。

令和４年 障害者雇用状況報告

民間企業や公的機関などにおける、令和4年の「障害者雇用状況」集計結果が厚生労働省から公表されました。



【民間企業】（法定雇用率　2.3%）

・雇用障害者数　61万3,958.0人
（対前年差 1万6,172.0人、対前年比 2.7%増加）
・実雇用率 2.25%、対前年比 0.05ポイント上昇

◎雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

◎法定雇用達成企業の割合は 48.3%、対前年比 1.3ポイント上昇

【公的機関】（法定雇用率 2.6%、都道府県などの教育委員会は 2.5%） ※（　）は前年の値

・国 ： 雇用障害者数 9,703.0人（9,605.0人）、実雇用率 2.85%（2.83%）
・都道府県 ： 雇用障害者数 1万409.0人(1万143.5人）、実雇用率 2.86%（2.81%）
・市町村 ： 雇用障害者数 3万4,535.5人（3万3,369.5人）、実雇用率 2.57%（2.51%）
・教育委員会 ： 雇用障害者数 1万6,501.0人（1万6,106.5人)、実雇用率 2.27%（2.21%）

【独立行政法人など】（法定雇用率 2.6%）
※（　）は前年の値

・雇用障害者数 1万2,420.5人（1万2,244.5人)、実雇用率 2.72%（2.69%）

◎公的機関・独立行政法人なども雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回りました。

▲障害者雇用を巡り、企業に貸農園などの働く場を提供し、就労を希望する障害者を紹介して雇用を事実上代行するビジネスが急増していることが、厚生労働省の調査で分かった。

▲十数事業者が各地の計85箇所で事業を展開し、利用企業は全国で約800社、働く障害者は約5千人に上る。



▲多くの企業の本業は農業とは無関係で障害者雇用のため農作物の栽培をし作物は販売しない。

▲違法ではないが障害者の法定雇用率を形式上満たすためで、本当の意味での雇用や労働とはいえないとして厚生労働省は3月までに対応策を打ち出す方針。

▲障害者に適した仕事を用意し、法定雇用率を満たす人数を雇用するのに多くの企業は苦労している。



冬季無災害運動推進

冬季特有災害の事故の型では転倒災害が大部分を占め、特に事業場内の玄関、屋外通路、駐車場で多く発生しています。

冬季特有災害の半数は気温の低い深夜から早朝に発生しており、最高気温が氷点下の日には昼間時間帯にも多く発生しています。翌日が氷点下まで冷え込む前日には、注意喚起をしましょう。

転倒災害防止のポイント

①屋外通路には、凍結防止剤を散布することにより凍結による転倒災害を防止する。
②事業場玄関には、転倒防止用シート・マットを敷くことにより、滑りにくくし転倒災害を防止する。
③夜間・早朝の駐車場から事業場玄関までを安全に歩行できるように、十分な照明設備を備え、転倒災害を防止する。
④耐滑性の高い靴を履くことで、滑りにくくし転倒災害を防止する。
⑤屋外歩行では、両手に荷物を持ったり、ポケットに手を入れるなどせず、万が一転倒しても受け身を取れるようにし、被害を最小限にする。

※まだまだ雪の降る時期が続きます。転倒した際打ちどころが悪かったり、骨折したりで長期間大切な労働力を失することのないように普段から注意喚起を徹底しましょう。特に高齢者が多い事業所は注意が必要です。



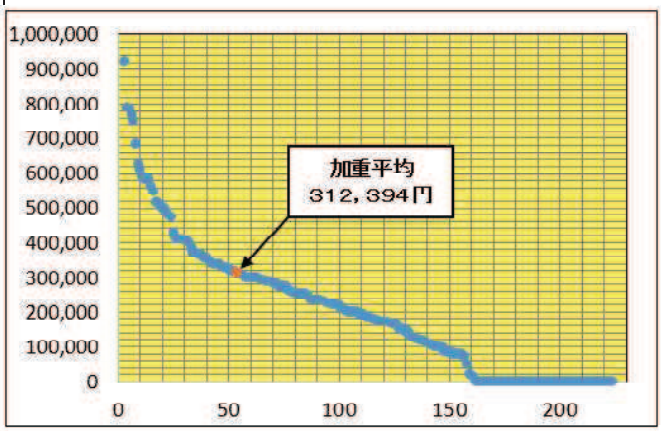
■Ｒ４年冬期賞与分析

▲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。

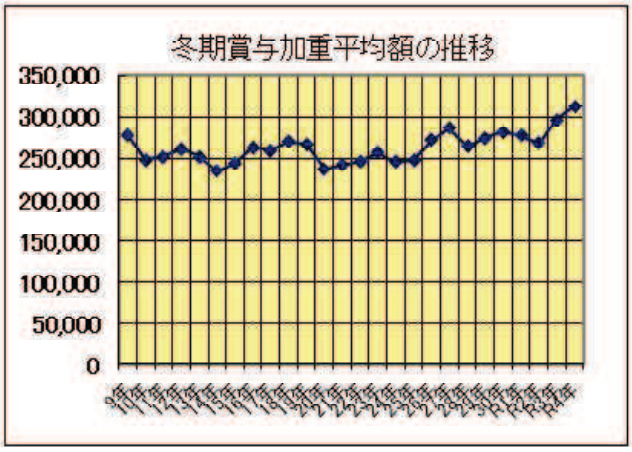
■各社平均額前年対比

同額及び増加 57.5% 、減少 42.5%

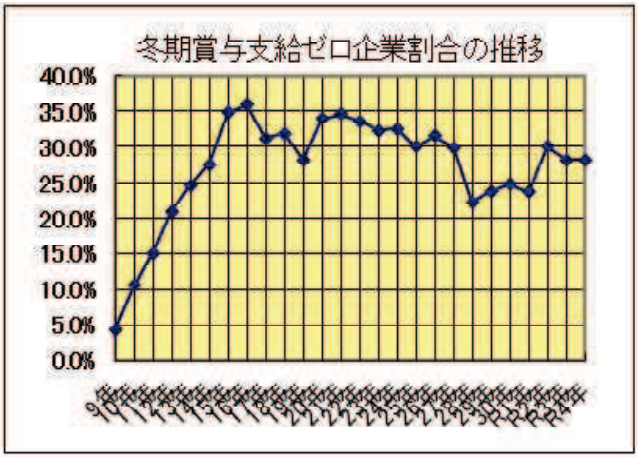
■会社別一人平均賞与額プロット（223社）



■全社加重平均額 312,394円（前年比 105.4%）



■賞与支給ゼロ企業は 28.3%（前年は27.3%）



■ 拾い読みの読書

奇跡の社会科学

現代の問題を解決しうる名著の知恵

著　者／ 中野　剛志

出版社／ ＰＨＰ新書　　1,050 円＋税

P41　世間では、多くの企業経営者が「イノベーション、～」と口やかましく唱えながら、「数値による客観的な評価」だの「成果主義」だの「透明化」だのといった組織改革に執着しています。しかし、この二つは、根本的に矛盾するのです。数値による業績評価こそが官僚制の本質であり、そして官僚制化はイノベーションを阻害する。官僚制化を目指す組織改革を進めているから、イノベーションが起きにくくなっているのです。

P167　政治という営みを観察すると、人間には他人と協力したり、集団全体のために善意で行動したりすることが確かにある一方で、ある程度の強制力がなければ利他的には行動しないという面もあるのも事実だと分かります。・・・政治は、道義と権力の相互作用として理解しなければなりません。

P168　国際政治における権力には、「軍事力」「経済力」「意見を支配する力」の３つ・・・このうち、最も重要なのは「軍事力」です。

■ 絵手紙通信



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 (328号)

■ 檄 (R5.1.13)

▲今年の箱根駅伝は駒澤大学の出雲、全日本に続き学生駅伝三冠達成で終えた。駒澤と言えば大八木監督、大八木監督と言えば「檄」、「檄」と言えば「男だろ！！」。今年は山下りで力走した一年生・伊藤選手に絶妙なタイミングで飛ばした。

▲「男」で思い出すのは、元バレーボール全日本男子代表監督・松平康隆氏が母から言われ続けた「男は、負けてたまるかと静かに自分に言いなさい。語尾をはっきりしなさい。卑怯なことはしない」だ。困難にあたっても動じない覚悟を持て、はっきりと宣言し、一度口にしたら絶対にぶれるな、意気地がなく、物事から逃げ回るような振る舞いはするなとの教えだ。

▲一部に、日本の諺「男は度胸、女は愛嬌」にさえ性差別、監督の「檄」にパワハラと眉をひそめる風潮がある中で、監督車から聞こえる確信犯的な「男だろ！！」に愛嬌すら感じた。

▲合宿所の寮母を務める奥さんとともに「区間賞とかではなく、全員が区間５位以内で走れば総合優勝できる」までに鍛え上げた選手達が、辛い練習に耐え、今期で退任する監督の有終の美を飾って「男」にするという決意を胸に成し遂げた総合優勝、そして三冠達成に拍手を贈りつつ、選手達の並々ならぬ努力に「常識を何倍にしても、100倍にしても、その先には常識しかない。金メダルを狙うには、非常識を積み重ねていくしかないんだよ」との松平監督の言葉を重ねた。

▲青年よ、大志を抱け！！　そして、大志を抱いたからには、人生、同時に２つ良いことはないと覚悟し、誰にも負けない努力をせよ！！

■ もう一つの箱根駅伝 (R5.1.16)



▲社員を募集しても応募がない、応募があっても面接段階で採用に躊躇する、採用しても直ぐに辞める、育たない等の悩みの相談が増え、これをテーマとした講師を依頼されたこともある。

▲昨年の講演では、箱根駅伝で２年ぶり６度目の総合優勝した青学大の原監督の記事から、論理的な筋力トレーニングや栄養管理の上に、「青学のカラーに合わない人材は能力発揮に時間がかかるから、採用しない」、区間賞に輝いた三条高校出身・岸本選手を「君は、歴代選手で一番の選手。2028年のロス五輪のマラソン代表に絡んでくる人材だ！」と口説いて獲得し、「目標は何か、今、自分に足りないものは何かを学生自らに考えさせて行動するように仕向け、裁量があるからこその責任感でやる気を高めた」ことなど、現代の若者の心を捉えるヒントとして紹介したものだ。

▲そして今年、青学のお株を奪うが如き駒澤大の総合優勝。その勝因を聞かれた原監督の「駒澤大学の大八木監督が大きく変わったから」の言葉が印象的だった。

▲大八木監督と言えば、甲高い声で「男だろ！」や「白バイを抜け！」等の熱い「檄」にも現れる一方通行型指導だったが、愛情を持っていても厳しさだけでは現代の若者には通用せず、数年前から数種類の練習法を示し、自分に合った練習法を選ばせる対話型指導に変えたという。また、無名選手を発掘して熱く夢を語り、育て上げたその選手達の活躍だったと理解した。

▲我が事務所も偉そうなことは言えないが、待遇を含め経営者が時代を読み、それに適応させることが解決の糸口になるに違いない。