事務所通信　No.331　　令和５年５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)

◆ 令和５年４月の制度改正 ◆

令和５年４月に実施された厚生労働省関係の主な制度変更について、一部抜粋してお知らせします。



■出産育児一時金の支給額引上げ

出産育児一時金の支給額が42万円から50万円に引き上げられました。

※産科医療補償制度の対象外の場合は40.8万円から48.8万円に引き上げられました。

■月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ（中小企業）

中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が「25% ⇒ 50%」に引き上げられました。



■賃金のデジタル払い制度の開始

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、今般、使用者が、労働者の同意を得た場合に一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）が認められます。



【主な注意点】

・事前の労使協定が必須

・現金化できないポイントや仮想通貨は禁止

・賃金受取方法の選択肢が増えただけであり、労働者にデジタル払いの強制をしてはいけません。

詳細は厚生労働省ＨＰをチェック

賃金のデジタル払い

■男性労働者の育児休業取得状況の公表義務化

従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年１回公表することが義務付けられました。



■年金関係の改定について

①老齢基礎年金額の改定（引き上げ）

令和５年度の年金額（月額）は、67歳以下の方は66,250円（満額・１人分）、68歳以上の方は66,050円（満額・１人分）となりました。

※年金額は、賃金や物価の変動に応じて毎年度改定を行う仕組みとなっており、令和５年度の年金額は、67歳以下の方は前年度から2.2%の引き上げで、68歳以上の方は前年度から1.9%の引き上げです。

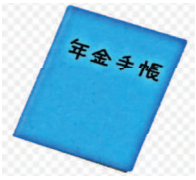


②国民年金保険料の改定（減額）

令和５年度の保険料額は16,520円となりました。（前年度から△70円）

③在職老齢年金の支給停止調整額の改定

在職老齢年金の支給停止基準額が改定となりました。在職老齢年金は、賃金（賞与込み月収）と年金の合計額が、支給停止調整額を上回る場合には、年金額の一部又は全額を支給停止する仕組みです。支給停止調整額は、名目賃金の変動に応じて改定され、令和５年度は以下のとおり改定されることになりました。



	令和４年度	令和５年度
支給停止調整額	４７万円	４８万円

詳細は厚生労働省ＨＰをチェック

令和５年度の年金額改定について

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/石嶋徳 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆ 求人者マイページの開設・活用について ◆

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページで、ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。



これまでハローワークへの来所や電話等で行っていた手続きなどを会社のパソコンから行うことができるので、より効率的な採用活動が可能となります。

■求人者マイページを開設すると、以下①～⑥のことが可能となります。

①求人申込み（求人内容の変更、取消等）

新規の求人申込み、求人内容の変更、求人の取消ができます。

事業所の外観・職場風景や取扱商品、事業案内パンフレット等の画像情報を登録・公開することも可能となっています。

②応募の受付（オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募）

③求職情報の検索・直接リクエスト



求職登録された方のうち、求人者に経歴、専門知識、資格や希望条件などの求職情報をPR（公開）することを希望された方を検索できます（氏名等の個人が特定される情報は公開していません）。

自社の求人条件に合致する方がいた場合は、ハローワークと相談の上、ハローワークから求職者に対してご連絡することが可能です。

また、ハローワークを介さずに、応募してほしい求職者の求職者マイページに対してメッセージと応募を検討してほしい求人の情報を直接送付（直接リクエスト）できます。



④応募者とのメッセージの送受信や選考結果連絡

⑤選考結果のハローワークへの連絡（登録）

⑥応募者の管理

ハローワークから紹介された求職者の情報（紹介状など）やマイページ経由で直接応募（オンライン自主応募）した求職者の情報の確認、メッセージの作成・確認、選考結果のハローワークや求職者への連絡（登録）ができます。



■マイページの開設方法

求人者マイページを開設するためには、事業所登録、マイページへのログインに必要なアカウント登録を行う必要があります。

次のいずれかの方法によりお申込みください。

①ハローワークインターネットサービス上で開設手続きを行う場合（原則新規申込）



②ハローワークの窓口（電話対応可能）で開設手続きを行う場合（既利用事業主）

これまでに求人を申し込んだことのある事業所の場合は、まずは最寄りのハローワークに開設手続きをしたい旨連絡をしてください。

現在ハローワークではマイページ開設の普及を推進していることから丁寧に開設方法などを説明してくれます。

求人者マイページでできること

～ 新人スタッフの紹介 ～



４月に入所しました岩佐朋子と申します。私たちが生活する上で身近な労務の知識を身に付け、人の役に立ちたいという思いから、こちらに入所させていただくことになりました。

大切にしていることは「感謝すること」と「笑顔」です。週末の楽しみはサッカー観戦とおいしいものを食べることです。

労務は未経験ですが、皆様のお役に立てるよう日々精進して参りますので、よろしくお願い致します。



■ 拾い読みの読書

未来の年表　業界大変化
瀬戸際の日本で起きること

著　者／　河合雅司
出版社／　講談社現代新書　９２０円＋税

P3　日本が人口減少社会にあることは誰もが知る「常識」である。・・・今後の日本は、実人数が減る以上に消費量が落ち込む「ダブル縮小」に見舞われるということだ。・・・大いなる矛盾を解決するには、マーケットが縮小しても成長するビジネスモデルへと転換することである。

第１部　人口減少のリアル

物流　運転手不足で10億トン分の荷物が運べない
寺院　多死社会なのに寺院消滅
インフラ　水道料金が月１４００円上がる
鉄道　駅が電車に乗るだけの場所でなくなる
住宅　３０代が減って新築が売れなくなる
公務員　６０代の自衛官が８０代を守る
金融　ＩＴ人材８０万人不足で銀行トラブル続出

第２部　戦略的に縮むための「未来のトリセツ」

①　量的拡大モデルと決別する
②　残す事業とやめる事業を選別する
③　製品・サービスの付加価値を高める
④　無形資産投資でブランド力を高める
⑤　１人あたりの労働生産性を向上させる
⑥　全従業員のスキルアップを図る
⑦　年功序列の人事制度をやめる
⑧　若者を分散させないようにする
⑨　「多極分散」ではなく「多極集中」で商圏を維持する
⑩　輸出相手国の将来人口を把握する

P228　人口減少対策とは「夏休みの宿題」のようなものである。いつかはやらなければならないとわかっていても、ついつい後回しにしがちだ。・・・それでは日本社会は遠からずタイムオーバーとなる。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

脳　の　闇

著　者／　中野信子
出版社／　新潮新書　　８６０円＋税

人間の厄介さを知っていますか。

P57　人は、「大きな体の人」が「大きな声」で「自信たっぷりに話す」ことで、いとも簡単にその人の話を信用してしまうことがわかっている。・・逆に、とりわけ顔が見えるグループの中では根拠を持って論理的に話す人は、むしろ煙たがれる傾向がある。人間は、かくもあいまいで騙されやすい存在なのだ。

P106　人の脳は、裏切り者や社会のルールから外れた人といったわかりやすい攻撃対象を見つけ罰することに快感を覚えるようにできている。他者に「正義の制裁」を加えると、脳の快楽中枢が刺激され、快楽物質であるドーパミンが放出される。この快楽にハマってしまうと簡単には抜け出せなくなってしまい、罰する対象を常に探し求め決して人を許せないようになっていくのだ。・・こうした状態を、私は正義に溺れてしまった中毒状態、いわば「正義中毒」と呼んでいる。

P139　多くの人が抱えている悩みとして重荷に感じているのは「解決できない問題」ではなく、「解決できない感情」だ、ということだ。

■ 絵手紙通信



腰痛も徐々に快方。季節を感じる余裕も。

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

最近の出来事から (331号)

■ 賃上げ問答 (R5.4.7)

▲先月号で、賃金水準決定要素は「生計費・世間相場・支払い能力」と書いたが、それに続く言葉がある。「その中でも、最低位の要素に強く影響を受ける」である。しかし、若手や有能な人材の採用難から初任給上昇と昨今の急激な物価上昇による生計費アップの中で、賃金水準の見直しを迫られている企業からの相談が相次いでいる。

▲初任給を上げなければ他社に対抗できず、初任給を上げれば、他の社員の賃金の底上げも必要となり、その上物価高騰への配慮も必要だとあれこれ試算すれど、支払い能力の壁に突き当たる。そこで長年の年功序列賃金体系の課題に直面して、「賃金制度」の見直しの相談となるのだ。

▲そんな時、単に年功序列賃金の是正を図るのではなく、企業の支払い能力アップに欠かせない社員の能力向上の３つの施策「長期能力開発目標、ＯＪＴ目標、支援・教育環境整備」と連携する賃金制度の再構築、最終的には職務、責任、実績を物差しとする人事・賃金制度をお勧めする。

▲しかし、直ぐに他社のサンプルを求められて困惑することも多い。まずは自社の経営理念、経営自体が世のニーズに合っていて利益を上げ続けられるか、社員が働くことに意義を感じ、価値のある面白い人生を掴むことができる経営態勢となっているかを自問し、自信を持ってＹＥＳと答えられることからスタートであると説く。

▲そして、社員ひとりひとりに夢を語り、その実現のために期待するキャリアアップと、過程で得るであろう物的、精神的な報酬を共有し、嬉々として能動的に活動する組織を思い描いている。

■ ワン・ツー・ワン (R5.4.17)



▲急速に変化する若者の価値観や経済、労働環境の中でも、企業は変化に対応して顧客と社員の満足を追求して利益を確保し続けなければならないが、昔ながらの「人事制度」に固執して汲々としている様を見るにつけ空しさを覚え、旧・日本陸軍の「靴に足を合わせろ」が重なるが、然(さ)りとて名案も浮かばず歯がゆい思いでいた。

▲そんな折、ＹＫＫ元社長が日経「私の履歴書」で紹介した、対象顧客のグループ分けをせずに全ての顧客を対象とした画一的なマーケティング活動に対して、「（個々の消費者や顧客の嗜好やニーズ、購買履歴などに合わせて、一人一人個別に展開する）ワン・ツー・ワン・マーケティング」と「マーケティングは商業的な分野だけでなく、あらゆる分野に応用できる学問」とのマーケティングの父・コトラーの言葉に、「人事」の分野でも応用できるのではと閃いた。

▲例えば、採用・配置・・・本人の能力・キャリア形成希望を無視してジョブローテーション制度と称して組織の都合で配置。例えば、目標設定・管理・・・個々の能力、業務の個別事情を考慮せず、全体目標を画一的に割り振り、画一的な戦術を命じ、後は奮闘努力と目標必達の至上命令。そして、結果に一喜一憂の繰り返し。

▲ならば、企業理念、方針、目標を共有しつつ、個々の社員の能力や希望、担当業務に合わせて、一人一人個別に業務展開する「ワン・ツー・ワン・マネジメント」は・・・と考えた。

▲ドラッカーは「マーケティングの理想は、販売を不要にするものである」と言った。「管理」を不要にする組織風土は出来ないものだろうか。