事務所通信　No.332

令和５年６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㈹

◆　労働条件明示のルールが変更　◆

■令和５年３月30日労働基準法施行規則等の一部を改正する省令が交付され、**無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が図られる**ことになりました。厚生労働省のリーフレットから、そのポイントを紹介いたします。



▲施行期日：**令和６年４月～**

▲変更内容：**労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が新しく追加**されます。

１．全ての労働契約締結時と有期労働契約の更新時　➡　就業場所・業務の変更の範囲



２．有期労働契約の締結時と更新時

➡　更新の上限（通算契約期間又は更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約締結後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となります。

３．無期転換ルール＊に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

➡　無期転換申込機会・無期転換後の労働条件

併せて無期転換後の労働条件を決定するに当たって就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません

＊**「無期転換ルール」**・・・同一の使用者との間で有期労働契約が通算５年を超えるときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度

★これに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」も改正される模様です。



◆医師からの意見聴取受けてますか？◆

■健康診断で「異常の所見があった労働者」の健康を保持するために必要な措置について、事業主が医師から意見を聴くことが必要です。

▲この措置は、労働安全衛生法第66条の４の規定により義務付けられています。



▲意見とは

１．就業区分及びその内容についての意見

通常勤務・・通常の勤務で良いもの

就業制限・・勤務制限を加える必要があるもの

要 休 業・・勤務を休む必要があるもの

２．作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施施設又設備の設置、作業方法の改善など適切な措置について意見を求める。



▲意見の聴取方法

医師に健康診断個人票の医師の意見欄を記入するよう求めることにより行います。



▲意見の聴取時期

健診後３か月以内に毎年行う必要があります。

▲意見を聴く医師

労働者が50人以上の事業場では産業医から意見を聴くことが適当ですが、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が相談に応じる**地域産業保健センターにご相談**ください。ご利用は全て無料となります。



■新発田地域産業保健センター

▲対象地域：新発田市・聖籠町・胎内市・村上市
阿賀野市・関川村

▲HP：https://www.niigatas.johas.go.jp/

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/齊藤賢二 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆ 新型コロナ５類変更でテレワーク ◆ の廃止は認められるか？

■新型コロナの感染法上の位置づけを理由として企業が一方的にテレワークを廃止し、出社を求めても良いでしょうか。

▲この点について厚生労働省から、対応の考え方等を示したリーフレットが公表されました。そのポイントを確認しておきましょう。

●テレワークについての基本的な考え方●

▲雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し出社させることはできません。

▲テレワークは、労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者でよく話し合っていただくことが望ましいと考えられます



● 労働者側のメリット ●

①通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減

②仕事に集中できる環境での業務実施による業務効率化

③育児や介護との仕事の両立等



● 使用者側のメリット ●

①業務効率化による生産性の向上

②育児や介護を理由とした労働者の離職防止

③遠隔地の優秀な人材の確保

④オフィスコストの削減等



★雇用契約や就業規則の規程内容次第ですが、基本的に、使用者側から一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできないということになります。

政府の考え方は、コロナ禍が過ぎ去ったとしても、テレワークを今一度見直して、テレワークを定着させてほしいと考えているようです。

◆ 高 卒 求 人 受 付 開 始 ◆

■令和６年３月卒業予定者の選考スケジュールは下記のとおりです。 高卒者の募集予定がありましたら、担当者までお声がけください。

６月１日：ハローワークによる求人申込書
↓　　の受付開始
７月１日：企業による学校への求人申込み
↓　　および学校訪問開始
９月５日：学校から企業への生徒の応募書
↓　　類提出開始（沖縄県は８月30日）
９月16日：企業による選考開始および採用内定開始



◆ 労 働 保 険 年 度 更 新 ◆

■労働保険の年度更新とは、新年度の概算保険料の申告・納付と、前年度の確定保険料の申告・納付の手続きのことです。

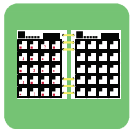
▲労働保険の保険料は、毎年４月１日から翌年３月31日までの間で対象となる労働者に支払われた賃金総額に、その事業所の種類ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。

注）令和４年度の確定保険料の算定方法が例年と異なります。

▲本年度の申告：**納付期限は７月10日（月）**

▲なお、弊所労働保険事務組合に委託されている事業所の口座引落日は、下記のとおりです。

第１期　：令和５年６月28日（水）
第２期　：令和５年10月31日（火）
第３期　：令和６年１月31日（水）



◆ 算 定 基 礎 届 ◆

■毎年７月１日現在の健康保険・厚生年金保険被保険者について、４月から６月支給の報酬をもとにその年の９月から翌年８月までの保険料額の基となる標準報酬月額を決定するため定時決定（算定基礎届）が行われます。

▲弊所に手続きを委託されている事業所は、賃金台帳等をお預かりさせていただきます。

■ 拾い読みの読書

高学歴親という病

著　者／　成田　奈緒子
出版社／　講談社＋α新書　　９００円＋税

P14子育ての三大リスクは「干渉・矛盾・溺愛」・・「干渉」は口出しし過ぎる、世話を焼き過ぎること、「矛盾」は、親の言動が子供から見ると矛盾に感じてしまうこと。「溺愛」とは字の通り、猫かわいがりして過度に甘やかすこと。

P40　子育ては「心配」を「信頼」に変える旅。・・「全力で子供を信頼すること」こそが子供を育てることの最終目標・・・子供の行動はリスクを孕(はら)みそれを看過するとミスにつながる。それが見えたとしても、命にかかわらなければ親は「信頼して、待つ、見守る」ことをし続けなければなりません。

P103　高学歴親子は「レジリエンス（ピンチを乗り越える力）」が低い。レジリエンスは、①自己肯定感（自分は何があっても大丈夫だと思える力）、②社会性（周囲の人と協力しながらいろいろな問題を解決する力）、③ソーシャルサポート（周りの人に助けられていることを実感する力）から構成されています。

P116　脳には育つ順番がある・・生まれてから５歳位までに、まず「からだの脳」・・寝る、起きる、食べる、体をうまく動かすことを司る脳。・・１歳から「おりこうさんの脳」の育ちが始まります。主に、言語機能や思考、スポーツの技術的なものを担う大脳新皮質のこと。最後に10歳から18歳までにかけて育つのが「こころの脳」・・人間的な論理的思考を行う問題解決能力。・・・「からだの脳」がしっかりとした土台を築き、その上に「おりこうさんの脳」、「こころの脳」が乗るのがよい脳育ち・・「からだの脳」が貧弱に育ってしまうと、「おりこうさんの脳」「こころの脳」を積んでもバランス崩して倒れる危険性。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

栗山英樹　栗山ノート

著　者／　栗山英樹
出版社／　光文社　　1,300円＋税

組織づくりの要諦。人としての生き方。

P47　成功とは苦しんだ日々の創意工夫と努力から生まれ、失敗とはおよそ順境のときに慢心して油断することによって起きる------。

P144　部下の言葉をはねつけてしまったら、人材を活用できないことになります。結果としていつも通りの対処となり、部下はやる気を削がれてしまう。それで成功したとしても、部下は仕事への熱量を失う。

P189　重圧をものともしない逞しさを評価しつつも、私は「弱さ」に着目します。弱いからこそできることは、実はたくさんあります。弱いからこそ、人に優しくなれる。人の痛みが分かる。強くなるための努力を怠らない。しなやかさが強さを、柔らかさが硬さを凌駕することもあります。

P201　経験から一流と呼ばれる選手、世界で結果を残す選手に共通点を見いだしています。自分で決めたことはやり通す、自分との約束を守り抜いているのです。

P210　「つべこべ言わずにやってみろ、カッコつける前に動いてみろ」という感じです。大切なのは「やるか、やらないか」。

■ 絵手紙通信



毟(むし)っても毟(むし)っても息を吹き返す生命力に・・脱帽！

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 (332号)

■ 生産性向上 (R5.4.28)

▲最近よく耳にするＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）やＡＩ（人工知能）だが、アナログ人間には何のことやらちんぷんかんぷん。

▲時代に取り残されてはと、経産省のホームページを開き、ＤＸとは「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革すると共に、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」、ＡＩとは、その「道具」として膨大なデータから知的な推論・判断をするコンピューター・プログラムと知ったが、それでも今ひとつ腹落ちが悪い。

▲ならばと、ＡＩの一つ「ＣｈａｔＧＰＴ」に挑戦し、「社労士事務所の生産性向上策は？」と問い掛け、即座に「1.デジタル化の推進　2.業務プロセスの見直し　3.人材の育成　4.職員同士及び顧問先とのコミュニケーションの改善」と返ったことに驚き、この勢いで技術が向上すれば、巷間言われるように単純作業は勿論、弁護士やプログラマーといった専門職すらＡＩに置き換わる時代も近いと思わせた。社労士も例外ではない。

▲「ＣｈａｔＧＰＴ」の回答を職員に配布して、事務所経営の最終目標「全職員の真の幸福」のため、皆で「生産性向上」に取り組み、顧客から必要とされる事務所になろうと呼びかけた。

▲働く目的は「人として価値のある、面白い人生を生きるため」、企業の義務は「継続・発展」。二つの課題を同時に解決するために、生産性向上に挑戦し続けようではないかと。

■ 趣味 (R5.5.15)



▲趣味とは、仕事・職業としてでなく、個人が楽しみとしていることで、効能は、脳を刺激し、交流を生み、ぼけ防止を兼ねた最高の暇つぶしと心得るが、趣味は何ですかと聞かれれば、利き酒、陶芸、蕎麦打ちと答えている。

▲どれをとっても極めるまでには程遠いものの、表向きの「利き酒」は、最初に入った会社の面接で趣味を問われ、「酒を飲むこと」と答え、そのまま社内報の新入社員紹介に載せられ赤面したくらいの年季が入っている。「陶芸」は、近所に教室が出来た31年前から始め、24年前には自前の工房を建てた熱の入れよう。「蕎麦打ち」は、蕎麦好きが高じて蕎麦巻きとウナギが名物の居酒屋の亭主に教えを請い、一時は畑を借りて蕎麦を栽培するまでの凝りようだ。

▲そして、趣味のコラボレーションとばかりに、毎晩、自作の「ぐい飲み」で日本酒研究に励み、時々、「蕎麦猪口」で打ち立て、茹でたてを楽しんでいるが、最近、ハマり出したのが茶碗造りである。見様見真似（みようみまね）で造った「半筒茶碗」で無手勝流にお茶を点（た）て、手の触感、飲み心地を検証していたが、嘗（かね）てから魅せられていた「井戸茶碗」を高校同期の茶道師範から借用し、その直径14.5、高さ8.9㌢、重さ310㌘を模して、ゴールデンウイーク中、作陶に没頭した。

▲轆轤（ろくろ）を回しながら、高麗（こうらい）の陶工や千利休がお茶を点てる姿を想像しながら心静かに過ごした時、「生きる理由は、人類としては遺伝子を残す、人間としては社会に貢献する、個人としては楽しむこと」との誰かの言葉を思い出し、最後の一つだけ辛うじて合格できそうだと思った。