事務所通信　No.334　　令和５年８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)

新しい資本主義の加速に向けて

「経済財政運営と改革の基本方針2023・加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」（骨太方針2023）が閣議決定されました。中心的な政策方針のなかで労務に関する３項目について概要をお知らせ致します。

■三位一体の労働市場改革

〇リ・スキリングによる能力向上支援

〇個々の企業の実態に応じた職能給の導入

〇成長分野への労働移動の円滑化（失業給付の見直し、モデル就業規則の改正、退職所得制度の見直し等）

例えば失業給付の見直しでは、自己都合と会社都合で退職した場合の給付日数や待機期間の差をなくし、労働移動の妨げを解消し円滑化を計る狙いがあります。

■家計所得の増大と分厚い中間層の形成

非正規雇用労働者の処遇改善、最低賃金の引上げ(今年は全国加重平均1,000円の達成を含め議論今夏以降1,000円達成後の引上げ方針についても議論等）や地域間格差の是正、適切な価格転嫁、取引適正化、資産所得倍増プランなどを実行する。

■多様な働き方の推進

短時間労働者（週20時間未満勤務）に対する雇用保険の適用拡大の検討（2028年度までを目途に実施）、働き方改革の一層の推進等を行う。

★人への投資を強化し、改革を進めることで物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現するとしています。具体的な内容がどのようなものになるか、今後の動向に注目です。



賃金引き上げ特設ページ開設

厚生労働省は賃金引き上げを支援する特設ページを開設し、様々な情報を掲載しています。今後も賃金引き上げの動きは継続すると思われますので、検討される際にご活用下さい。

❶賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。

❷地域・業種・職種ごとの平均的賃金検索機能

賃金引き上げの参考となる平均的な賃金額を検索できるページです。都道府県別に年代別や、業種・職種別の平均的な賃金額等を検索できます。

❸政府の支援策の紹介

賃金引き上げの参考となる各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。

【 検索結果の例 】

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
合　計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック！
https://www.saiteichingin.info/chingin/

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/武田奈津子 ＊ P3.4/篠田昇 ］

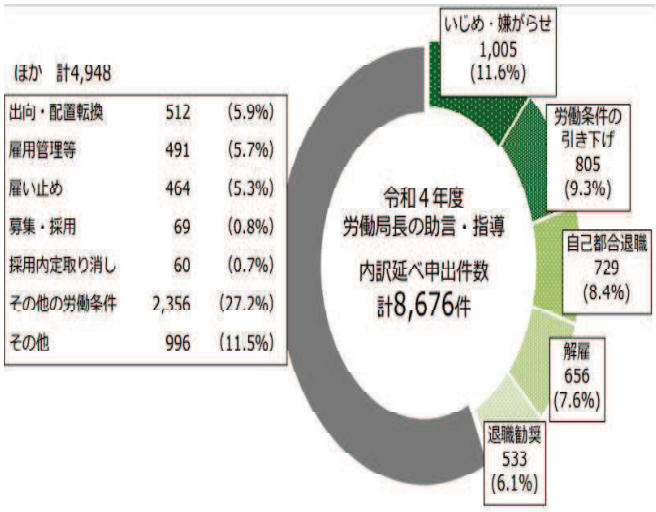
個別労働紛争制度の施行状況

厚生労働省から令和４年度個別労働紛争解決制度の実施状況が公表されました。

1. 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせん申請の全項目で**「いじめ・嫌がらせ」**の件数が引き続き**最多**
2. 個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせん申請の全項目で**「解雇」**の件数が前年度に引き続き**減少**

個別労働紛争で最も割合の高いのが「いじめ・嫌がらせ」に関してで、ここ数年のトップです。

▲民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



お知らせ

■検知器使用によるアルコールチェック義務化へ

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について、令和４年４月１日から施行する予定でしたが、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った為目視等による検査とされていました。今回十分な数のアルコール検知器が流通する見通しが立ったことから、アルコール検知器使用によるアルコールチェックを義務化する規定が予定されています。＊令和５年12月１日施行予定です。

＊一定台数以上の自動車使用者は安全運転管理者の選任、届出が必須です。ご確認下さい。

■心理的負荷による精神障害の認定基準の改正

労働者を取り巻く職場環境において社会情勢の変化がみられることから、労災の認定基準が改正される動きがあります。

１．業務による心理的負荷評価表の見直し

《追加１》顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（いわゆるカスタマーハラスメント）

《追加２》感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した

《追加３》心理的負荷となる具体例を拡充

２．精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

業務前おおむね６か月以内に「特別な出来事」がない場合でも「業務による強い心理的負荷」により悪化したときは、悪化した部分について業務起因性を認める。

３．医学意見の収集方法を効率化

特に困難なものを除き、専門医１名の意見で決定できるように変更。

＊令和５年９月上旬に適用開始予定です。

■障害者雇用促進法の改正

障害者雇用率が以下のように引き上げられます。（**一般の民間企業**に適用される率・人数）

区分	改正前	改正後	
	～令和6年3月	令和6年4月～令和8年6月	令和8年7月～
障害者雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者を雇用しなければならない事業主の範囲（常時雇用労働者数が右の人数以上の事業主）＊	43.5人	40人	37.5人

＊該当事業主の方については以下の①②を行う必要があります。

①毎年６月１日時点におけるハローワークへの障害者雇用状況報告（義務）

②障害者雇用推進者の選任（努力義務）

■ 拾い読みの読書

仕事がなくなる！

著　者／ 丹羽　宇一郎

出版社／ 幻冬舎新書　　900円＋税

「変化する人」だけが、生き残れる。

P25　一生懸命努力をすれば、たいていの場合、幸運の女神は微笑んでくれるものです。・・・どのような努力をしているか、普段どんな心がまえで人生や仕事と向き合っているか、そうしたことの積み重ねが、結果的に運につながるものです。・・・たとえば時代の変化や流れを読んで、チャンスがくれば、いち早くつかむ、誠意を持って人と接し、相手の信用を得る。ものごとを的確に判断し、必要に応じて素早い行動を取る。問題に逃げることなく正面から取り組む。ちょっとしたことですぐに挫けたり、あきらめたりしない・・・これらのことは、幸運気質のただよう人には共通して見られることです。

P51　適材適所ということに関しては、人材をマネジメントする側だけでなく、マネジメントされる側も自分の能力がいかなる条件や環境のもとで生かされるか、ひいては自分が果たす役割は何なのかをしっかり把握しておく必要があります。

P109　人が成長する上で欠かせないのは、自信です。 自信や自己肯定感が希薄であれば、いつまで経っても、自分に満足することはできないでしょう。では、どうすれば・・・自分にできそうなことを一つ、目標を持つことです。・・・がんばって目標に達し、何らかの成果を出せば、いくばくかの手応えと満足感を覚えます。そこに芽生えるのは、小さな自信です。・・・その積み重ねが間違いなく自己肯定感を高めてくれるはずです。・・・もう一つ欠かせないものがあります。それは、今の自分に対して問題意識を持つということです。・・・いったん自分を壊して、新しい自分を構築することを意味するからです。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

泣きたい日の人生相談

著　者／ 岸見　一郎

出版社／ 講談社現代新書　　1,000円＋税

P4　人生をどう生きるのか、対人関係の問題をどう解決すればいいかを考えるのが哲学だと考えています。幸福であることを願わない人はいませんが、幸福とは何かを考えるだけでなく、幸福であるためにどうすればいいかを考え、実際に幸福に生きることができなければなりません。哲学はこの意味で実践的なものです。・・・今の生き方では幸福にはなれないと思っていてもなお常識にとらわれている人は多いように思います。常識から脱却するためには、常識とは違う考え方があることを知らなければなりません。・・・多くの助言はたしかにその通りだと思えたとしても、実践では困難だと思う人がいるかもしれません。そのような人は、話はよくわかった、「でも」といいできない理由を持ち出します。しかし、これまでと同じことをしていれば、これからも同じことが起こります。・・・「でも」というのをやめ、できるところから少しでも行動を変えていけば、おそらくはいい方向へと人生は変っていきます。

■ 絵手紙通信



アカバナーとはハイビスカスの沖縄言葉とか。

アカバナーの髪飾りが似合いそうな乙女の遺影に黙祷。

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 (334号)

■ ウェルビーイング (R5.7.3)

▲NHKクローズアップ現代『“幸せ”で業績アップを目指せ　栗山英樹と“ウェルビーイング”』を興味深く観た。

▲ウェルビーイングとは、肉体的に、精神的に、そして社会的に健康で満足している状態を言い、これまでの、頑張って業績をアップするから仕事が楽しいではなく、仕事が楽しいから業績がアップするという真逆の考え方に立っているという。

▲そして、「社員のウェルビーイングを高める条件」の世界的調査結果でダントツは、「組織の連帯感」で、「このチームは自分のチームだ」「このチームに自分の居場所がある」と思える結果、全部「自分事」と考え、みなが知恵を出し合い、協力する職場だと言う。二番目には「働き方の柔軟性」で、「多様性の尊重」「明確な目的」「支えてくれる存在」と続く。

▲キーワードとして、社員同士のつながりを高める雑談も含めた「コミュニケーション」を挙げ、２人が同時に社員証をかざすと飲料が出る「社長のおごり」と書かれた自動販売機を設置して雑談の機会を増やしたり、無作為に選ばれた３人組に毎日「お題」を与え、メールで「答え」を交換するアプリを活用した事例などが紹介されていた。

▲ウェルビーイングな職場をつくるには、連帯感が強固で協力し合う職場環境の整備が重要となるが、人間集団には２：６：２の法則があり、自己の考えに固執して変化を嫌う一定数の社員を如何にその気にさせるかもリーダーの腕の見せ所であろう。それでもダメならChatGPTに対処法を聞いてみようか。

■ 沖縄紀行 (R5.7.4)



▲「例の５人組」で沖縄に行って来た。「例の５人組」とは、11年前のトルコ旅行で現地人ガイドから地元料理の情報を聞き出して毎晩食べ歩き、そのガイドから付けられたニックネームである。

▲その後、北欧、インド、カナダなどを旅しているが、今回は、５人の日程が合う秋のイタリア旅行の「事前打ち合わせ」のはずだった。しかし、申し込んだツアーが満席で肩透かしを食らい、女房らからは「５人で呑むことが目的で、所は選ばずでしょ」と見透かされていた。

▲６月29日午前11：55新潟空港発、伊丹乗り継ぎで17：05那覇着。チェックイン後、Googleマップで辿り着いた国際通り「屋台村」の一軒で乾杯。

▲30日、朝ホテル周辺を7.3kmウォーキング後、レンタカーで北谷町（ちゃたんちょう）・アメリカ村～嘉手納基地から飛び立つ戦闘機の爆音を聞きながら読谷村（よみたんそん）・ポークビレッジで特上とんかつの昼食、その後、糸満市のひめゆり祈念資料館を訪ね献花、黙祷。夜、ホテル近くの北海道料理店で泡盛。

▲１日、７kmのウォーキングの後、山原（やんばる）バスツアーに参加。慶佐次湾のマングローブ～最北端の辺戸岬で碧い海と鹿児島県最南端・与論島を遠望。石灰岩の奇石群大石林山～生態展示施設で天然記念物ヤンバルクイナ「クー太」と対面。そして、今夜もホテル近くの沖縄料理の居酒屋で泡盛を楽しみ、翌日、7.5kmのウォーキング後、那覇空港発11：55、伊丹乗り継ぎで16：00新潟に着いた。

▲今、思い出すのは、居酒屋、タクシー、高速道路料金の安さ、居酒屋スタッフ、タクシー、バス運転手のフレンドリー。そして、再認識した新潟の食の豊かさである。