事務所通信　No.335

令和５年９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年度地域別最低賃金決定

令和5年度の地域別最低賃金が決定しました。

都道府県名	改定額(円)	引上げ額(円)	発効予定年月日
新　潟	931	41	R5. 10. 1
北海道	960	40	R5. 10. 1
千　葉	1,026	42	R5. 10. 1
東　京	1,113	41	R5. 10. 1
大　阪	1,064	41	R5. 10. 1

★効力発生日は都道府県により異なり、令和5年10月1日より10月中旬に順次発効される予定です。



★引上げ額は時間額表示になった平成14年度以降、過去最高となります。

【参考：新潟県最低賃金額及び対前年度上昇率、上昇額】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
最低賃金額	830円	831円	859円	890円	931円
対前年度上昇率	3.36%	0.12%	3.36%	3.60%	4.60%
対前年度上昇額	27円	1円	28円	31円	41円

最低賃金引上げに伴う事業者への支援策

業務改善助成金をご利用ください

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るため、生産性向上のための設備投資等を行った場合、その費用の一部を助成する制度です。



★対象となる事業者

①中小企業・小規模事業者

②事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差が30円以内

③解雇、賃金引下げなどの**不交付事由がない**

※詳細は担当者までお問い合わせ下さい。

男性の育児休業取得率公表状況調査

2023年4月に施行された改正育児・介護休業法により、男性の育児休業取得促進のため、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等取得の状況を1年に1回公表することが義務付けられました。これらをうけ2023年7月31日に厚生労働省「イクメンプロジェクト」による「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）の結果を公表しました。

★回答企業(1385社)の男性育休等取得率は**46.2%**

［男性育休等取得率の計算方法］

$$\frac{\text{前事業年度に育休等を開始した男性労働者数の合計数}}{\text{前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数の合計数}}$$

★回答企業の男性育休取得日数の平均は**46.5日**

［平均取得日数の計算方法］

$$\frac{\text{前事業年度に復職した男性労働者の育休取得日数の合計数}}{\text{前事業年度に育休を終了し、復職した男性労働者数の合計数}}$$

★男性の育休等取得率が高いほど、平均取得日数が短くなる傾向が見られる。

★育休等取得率の公表により「社内の男性育休取得率の増加」「男性の育休取得に対する職場内の雰囲気のポジティブな変化」など育休取得の促進だけでなく「新卒・中途採用応募人材の増加」という人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。

★男性の育休取得率向上のための取組が「職場風土の改善」や「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」「コミュニケーションの活性化」など職場全体へも好影響を及ぼしている可能性がある。

※今後、政府は公表義務を労働者数1000人超から**300人超**の企業に広げる案を検討する予定

熱中症にご注意下さい！

例年、熱中症予防のためクールワークキャンペーンが5月から9月に行われています。職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。今年は特に猛暑日が多いせいか業務中に熱中症が発生し、例年より大幅に労災申請が増えています。



★WBGT値（暑さ指数）の活用

注意	警戒	厳重警戒	危険
25未満	25～28	28～31	31以上

★休憩場所の確保

冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保

★服装

透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用



★管理者、労働者に対する教育研修の実施

管理者・・・作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止。疾病を持った労働者には医師の意見を踏まえ配慮する

労働者・・・朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量な飲酒が熱中症の発症に影響を与える事を念頭におき業務に携わる

※熱中症の重症化や処置が遅れたことによって後遺症が残ることもあります。

そのためにも少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、一人きりにせず全身を濡らして送風することなどにより体温を低減したり、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請する）などの措置を行って下さい。

令和4年度　監督指導結果

令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果が厚生労働省より公表されました。

【監督指導結果のポイント】（R4年4月～R5年3月）

(1)監督指導の実施事業場　：33,218事業場

(2)主な違反内容［(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］

①違法な時間外労働があったもの：14,147事業場

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの　：5,247事業場

うち、**月100時間を超えるもの**　：3,320事業場

うち、**月150時間を超えるもの**　：752事業場

うち、**月200時間を超えるもの**　：168事業場

②賃金不払残業があったもの　：3,006事業場

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの　：8,852事業場

(3)主な健康障害防止に関する指導の状況

［(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの　：13,296事業場

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの　：6,069事業場

新人スタッフのご紹介

名前：金山幸之助

前職：食品製造業にて品質管理・労務管理・資材調達管理の各部署で合計11年勤務。

趣味：バスケです。今年で34歳ですが、大きなケガのない限り10年20年と続けたいです。その他ラーメンが好きなので新発田市のラーメン屋さんを開拓したいです。



抱負：人生において切っても切り離せない「労働」。百人いれば百通りの悩みを抱えながら「労働」と向き合っていると思いますが、社労士の職務を通じ「社員の人生が良くなれば会社が良くなる。会社が良くなれば社員の人生が良くなる。」という思いを胸に少しでも「労働」する人の充実に貢献したいと考えております。まだ駆け出しではございますが初心を忘れずに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

逆境を生き抜くための教養

著　者：　出口 治明

出版社：　幻冬舎新書　　900円＋税

人生最大の逆境

僕を失語症と右半身まひから立ち直らせてくれた「物事の考え方」と「知識」をお伝えしましょう

P17　状況の変化に対して良い判断を下し、正しい行動を取るためには、まず数字（データ、エビデンス）とファクトをしっかりと把握し、それに基づいてロジカルに考えることが大切です。・・・３つの要素のどれひとつでも欠けると、思考が曖昧になってしまう。

P146 人類の歴史は、運と偶然によって「進化」してきました。・・・偶然の環境変化に適応した者が、たまたま歴史の中で生き残る。生物の進化と同じです。

P162 歴史の中で幸運に恵まれた国や人物達も、準備を整えていたからこそ、そのチャンスをつかんで高くジャンプすることができたわけです。それが生き残りのために必要なもう一つの条件「適応」です。ですから、目の前の逆境は、次の順境へ向けた準備期間だと考えればいい。

P167 マジョリティに都合良く作られた社会は、マイノリティにとっていろいろな面で逆境です。しかし、マイノリティがそれに適応して活躍の場を広げることができれば、ひとりひとりの人生が豊かになるだけでなく、社会全体が活気に満ちたものになるのではないでしょうか。

P183 逆境に適応して生き抜くためのヒント・・それは、いったん「あきらめる」ことです。・・「あきらめる」とは「運命を受け入れる」ことでもあります。・・辞書で引くと、「諦める」のほかに「明らめる」という漢字表記があります。意味は「明るくさせる」「事情などをはっきりさせる」。・・決して悪い意味ではありません。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

決定版「任せ方」の教科書

部下を持ったら必ず読む「究極のリーダー論」

著　者：　出口 治明

出版社：　角川新書　　900円＋税

P68　**「任せる」とは**・・指示が明確。権限の範囲が明確。「君にはこういう権限を与えるので、こういう結果を出してほしい」

P89　**【的確な指示を出すための四つの条件】**

①「期限」を示す　②「優先順位」を示す

③「目的・背景」を示す　④「レベル」を示す

P116　**【他人に任せられない人】の３つの特徴**

①「人間の能力や使える時間は有限である」ことが分かっていない　②部下の仕事が「60点」では納得できない　③判断のスピードが遅い

P120　**【部下を動かす三つの方法】**

①上司を好きにさせる　②圧倒的な能力の違いを見せる　③必死に働いている姿を見せる

P160　**【リーダーの条件】**

①強い意志　②共感力　③統率力

P172　**【仕事を任される側のメリット】**

①存在価値が認められる、やる気が出る　②成長する（視野が広がる）　③責任感がつく

■ 絵手紙通信



記録的な猛暑でも

庭の木瓜の実は泰然自若。

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 (335号)

■ クレーム対応 (R5.8.3)

▲『６月19日に北海道Ａホテル売店で購入した御社ハスカップジャムに虫（カメムシ？）が混入していることを朝食で口に含んで発見しました。』と、商品ラベルと紫色に染まった虫の写真を添付してＨ社にメールした。

▲クレームを言うストレスとそれを受ける者のストレスを考えて、黙って受け流そうかとも思ったが、常日頃、クレームは宝の山と心得、「クレーム対応の原則　①クレーム対応は、全ての業務に最優先する　②いかなる言い訳も絶対にしない　③クレーム対応には、時間と費用を絶対に惜しまない　④クレーム自体の責任は追及しない。しかし、不報告の責任は厳重に追及する・・・等」の厳守を求めてきたこともあり、Ｈ社の対応を見てみたくもなったのだ。

▲それから１時間半後、Ｈ社のＩと名乗る方からお詫びの電話があり、原因は手摘みの果実に混入していた虫を見落としたこと、以後十分注意すること、そして代替品を送るとのことだったが、２日後に３種類のジャムの詰め合わせが届いた。

▲その対応に『今ほど、ご丁重なお手紙と共に、「交換品」として過分な御社製品を頂きました。恐縮です。小生も仕事柄、食品会社における異物混入等の問題を見聞きしています。そんなこともあり、お知らせした方が貴社の再発防止に資すると思いメールを差し上げました。また、御社の対応の早さ等見習うべきことの多くを学びました。どうぞ、これからも素晴らしい製品をご提供下さい。次回、北海道に旅をした際も貴社製品を買い求めたいと思います。』とメールを送った。

■ 経験の力 (R5.8.17)



▲Ｓ社の経営方針発表会で、経営理念、経営を取り巻く状況判断、経営戦略、具体的施策が示された。人材育成としては、「経験」７割、「薫陶、助言」２割、「研修、本」１割とするロミンガーの法則から「実践と経験」に力が込められた。

▲聞きながら、読書や各種研修で知識の習得に努めた開業当時以来、多くの方々から頂いた薫陶、助言、叱咤激励や失敗で痛い思いをし、立ちはだかる難題との苦闘を思い出し、経験に一番鍛えられたとの思いが重なった。

▲一方で、この程度の仕事人生の結末に、中途半端に終始した知識習得、薫陶、助言を生かし切れてなかった未熟さ、挑戦する勇気、貫徹する執念の不足を省みて苦笑いした。

▲あるお方から、仕事成就の２つのコツとして、「知識、技術力」を磨くことと、人としてしなければお終いなことはする、人としてしてはお終いなことはしないとする「人間力」を磨くことと教わって以来心掛けてきたが、この「技術力」には単なるテクニックでは無く、「人間力」と「実践と経験」で磨き上げた判断技術としての「智恵」を含んでいるのだと最近強く思うことがある。

▲知識偏重・学歴社会などと言われて久しいが、何処かに答えがあり、その答えを探し出すことに長けている者が優秀とされて来た。しかし、複数の要因が相互に関連し、多様な価値観が入り混じる世の中にあっては、借り物の知識、判断力では対処できないのだ。

▲若者よ！　知識獲得は必須である。その上で、積極的に数多くの経験を積み、味のある「智恵」を発揮できる人材になろうではないか。