事務所通信　No.337

令和５年１１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)

年収の壁・支援強化パッケージを厚生労働省が公表



令和５年９月２７日に厚生労働省から年収の壁・支援強化パッケージが公表されました。短時間労働者が年収の壁（一定年収を超えると所得税や社会保険料負担等が発生すること）を意識せずに働けるよう支援する施策が盛り込まれています。

■「106万円の壁」への施策



キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）が新設され、令和５年１０月１日以降に社会保険へ加入した労働者の処遇改善を行った事業主は助成金を受けることができます。

① 手当等支給メニュー



社会保険加入に際し社会保険適用促進手当※の支給等により収入を増加させた場合に助成

※ 社会保険加入による保険料負担を軽減する目的の手当を指し、社会保険の標準報酬月額の算定には考慮しない取扱いとされます。

要件	１人当たり助成額
(1)賃金の**15%以上を追加支給**	**1年目20万円**
(2)賃金の**15%以上を追加支給** 3年目以降、(3)の取組	**2年目20万円**
(3)賃金の**18%以上を増額**	**3年目10万円**

② 労働時間延長メニュー



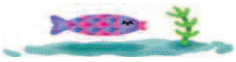
所定労働時間の延長により社会保険を適用させた場合に助成

週所定労働時間の延長	賃金の増額	１人当たり助成額
4時間以上	ー	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

③ 併用メニュー

１年目に①を適用して助成（２０万円）を受け、２年目に②を適用して助成（３０万円）

■「130万円の壁」への施策



繁忙期等で収入が一時的に上がり、社会保険の被扶養者の収入要件を満たさなくなった場合でも事業主がその旨を証明することで引き続き健康保険の被扶養者認定が可能となる仕組みが設けられます。本措置は令和５年１０月２０日以降の被扶養者認定において適用され、それ以前に遡及しない取扱いとなります。事業主の証明書の様式は年金事務所ＨＰをご参照ください。

■ 配偶者手当への施策



有配偶女性パートタイム労働者の21.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される配偶者手当を意識し、年収を一定額以下に抑えるために就業調整を行っており、これが女性の能力発揮の妨げとなるとともに、他の労働者の負担増等の影響を生じさせていると考えられるとし、厚生労働省は、配偶者手当の見直しの手順を示したフローチャートや実務資料を公表しました。

＜ 労働条件明示のルール改正 ＞

労働基準法施行規則等の改正に伴い、令和６年４月より労働条件の明示事項等が変更されます。これに向け、厚生労働省ＨＰにリーフレットとモデル労働条件通知書が公開されました。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容
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	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/岩下隼 ＊ P3.4/篠田昇 ］

裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要になります

裁量労働制の省令・告示が改正され、令和６年４月１日より新たに又は継続して裁量労働制を導入する全ての事業場で以下の対応が必要になります。



対応が必要な事項	専門※1	企画※2
以下を労使協定又は決議に定める ・本人同意を得る ・不同意時に不利益取扱いをしないこと ・同意の撤回の手続き ・同意とその撤回に関する記録の保存	○ ○ ○ ○	 ○ ○
労使委員会に対する賃金・評価制度の説明に関する事項を労使委員会の運営規程に定め、変更する場合に内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める		○
制度の適正な運用の確保に関する事項を労使委員会の運営規程に定める		○
労使委員会は６ヶ月に１回開催することを労使委員会の運営規程に定める		○
労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は６ヶ月に１回、以降は１年に１回定期報告を行う		○

※1 専門業務型裁量労働制を導入する場合に対応が必要な事項
※2 企画業務型裁量労働制を導入する場合に対応が必要な事項

令和６年４月１日を跨ぐ有効期間の専門業務型裁量労働制の労使協定及び企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議は、上記に対応したものでない場合には、令和６年４月１日以降無効となるため、対応漏れの無いようご注意ください。



以下が令和６年４月以降に協定・決議へ記載が必要な事項です。（下線が本改正の追加事項）

専門業務型裁量労働制の労使協定

①	制度の対象とする業務
②	労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
③	対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
④	対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
⑤	対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥	制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
⑦	制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
⑧	制度の適用に関する同意の撤回の手続
⑨	労使協定の有効期間
⑩	労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後５年間（当面の間は３年間）保存すること

企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

①	制度の対象とする業務
②	対象労働者の範囲
③	労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
④	対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
⑤	対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥	制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
⑦	制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
⑧	制度の適用に関する同意の撤回の手続
⑨	対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
⑩	労使委員会の決議の有効期間
⑪	労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後５年間（当面の間は３年間）保存すること

就職後３年以内の離職率は大卒で32.3%

厚生労働省から「新規学卒就職者の離職状況（令和２年３月卒業者）」が公表されました。これによると令和２年３月に卒業した新規学卒就職者の就職後３年以内の離職率は、新規高卒就職者が37%（前年比1.1ポイント上昇）、新規大学卒就職者が32.3%（同0.8ポイント上昇）となっています。同省では新卒応援ハローワーク等で引き続き新規学卒就職者に対する職場定着支援や離職者等に対するきめ細やかな就職支援を行っていくこととしています。



■新規学卒者の就職後３年以内離職率

【中学】52.9%（前年比▲4.9ポイント）
【高校】37.0%（前年比＋1.1ポイント）
【短大】42.6%（前年比＋0.7ポイント）
【大学】32.3%（前年比＋0.8ポイント）

■産業別の就職後３年以内離職率（上位５産業）

高校	
宿泊業，飲食サービス業	62.6%（＋2.0ポイント）
生活関連サービス業，娯楽業	57.0%（▲0.2ポイント）
小売業	48.3%（＋0.7ポイント）
教育，学習支援業	48.1%（▲5.4ポイント）
医療，福祉	46.4%（＋1.2ポイント）

大学	
宿泊業，飲食サービス業	51.4%（＋1.7ポイント）
生活関連サービス業，娯楽業	48.0%（＋0.6ポイント）
教育，学習支援業	46.0%（＋0.5ポイント）
医療，福祉	38.8%（＋0.2ポイント）
小売業	38.5%（＋2.4ポイント）

■ 拾い読みの読書

知性を磨く

「スーパージェネラリスト」の時代

著　者／　田坂広志

出版社／　光文社新書　　760円＋税

なぜ高学歴の人物が深い知性を感じさせないのか

P48　「100」の能力を持った人間が、自身の能力を高めていきたいと思うならば、「110」や「120」の能力が求められる仕事に集中して取り組む時間を、たとえ「毎週数時間」でよいから持たなければならない。逆に、その「毎週数時間」を持ち続けるならば、確実に能力は高まっていく。

P53　世の中には、多くの本を読み、該博な「知識」を身につけた人物を、「知性」を身につけた人間と思い込む傾向がある。しかし、実は、どれほど該博な「知識」を身につけても、それが「知性」を身につけたことを意味するわけではない。なぜなら、「知性」の本質は、「知識」ではなく「智恵」だからである。・・「知識」とは「言葉で表せるもの」であり、「書物」から学べるものである。「智恵」とは「言葉で表せないもの」であり、「経験」からしか学べないものである。

P63　「経験」を通じて「智恵」として掴むべきものを、ただ「知識」として学んだだけで、「価値ある何かを掴んだ」と思い込んでしまうのだ。

P152　ある「戦略」の下で「戦術」を決定するためには、まず具体的な「固有名詞」を想定し、可能な限り「背景情報」と「周辺情報」を入手したうえで、その「戦術」を実行したときの「シミュレーション」を徹底的に行い、「戦術」の最善策を検討する。また、一つの「戦術」を実行した後は、その経緯を仔細に振り返り、徹底的な「追体験」を行い、「戦術」の改善策、もしくは「新たな戦術」を検討する。・・この「戦術思考」において極めて重要なものが、「想像力」と「反省力」である。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

教養を磨く

著　者／　田坂広志

出版社／　光文社新書　　920円＋税

教養とは答えの無い問いを問い続ける力

P50　人工知能革命による「学歴社会」の崩壊・・我々は、いかなる能力を身につけ、磨いて行くべきか。・・第一が「職業的能力」。これは、書物で学べる「専門知識」ではなく、経験を通じてしか掴めない「職業的智恵」のことであるが、この能力を身につけるためには、まず、スキルやテクニック（技術・技能）を身につけ、加えて、ハートやマインド（心得・心構え）と呼ばれるものを身につけ、磨いて行かなければならない。第二が「対人的能力」。その中核は「コミュニケーション力」であるが、特に、言葉以外の眼差しや表情、仕草や姿勢、空気や雰囲気などを通じてメッセージ交換を行う「非言語コミュニケーション力」を磨いて行かなければならない。第三が「組織的能力」。メンバーの心を支え、人間的成長を支え、その知的創造力を引き出す「心のマネジメント」や「成長のマネジメント」「支援型リーダーシップ」の力を身につけなければならない。

■ 絵手紙通信



裏磐梯で、カリフォルニア産・赤ワイン一本

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 (337号)

■ ケセラセラ Ⅱ (R5.10.6)

▲人間ドックの結果が届き、持病の腎臓結石の肥大化による要精検以外は各種数値の大幅改善に安堵していたのも束の間、昨日の循環器定期検診で難病指定の疾患を疑われ、24時間ホルダー心電計装着、全身ＭＲＩ検査、ガリウムシンチ検査、その上に眼科の受診まで指示された。

▲主治医によれば、全身の臓器にできる免疫細胞の塊が悪さをし、特に心臓や神経などに発症した場合、重大な問題を起こしかねないという。

▲ペースメーカーを入れて14年、毎日美味しく酒を飲み、問題なく生活し、主治医の思い過ごしと高を括ったものの、心エコーの画像を覗く主治医の眼差しが気になり、人間はこうして“病人”になるのかと人ごとのように思っていた。

▲複数枚の検査予約票を受け取り、万一、黒判定だったとしても、直ぐにどうこうということもあるまい、事務所の承継も済み皆張り切っている、57歳で逝った父に比べれば71歳７ヶ月まで生き、それなりに面白い人生を過ごせたなどと、然程（さほど）、深刻に考えることもなく帰路についた。

▲夜、病院の待ち時間の長さを思い溜め息を吐きながら、検査日時を予定表に書き込み、対処はステロイド剤の大量投与だと言うことを思い出し、入院中は勿論として、生涯続く投薬で旨い酒が飲めるのか、身心の変調はないのかと心配が過り、今のうちに、やりたいことをやり、行きたいところに行っておこうと思い立ち、紅葉が見頃であろう一週間後の裏磐梯のホテルを急遽予約した。

▲診断結果は11月30日。黒と出てもケセラセラ。心静かに受け入れるしかあるまい。

■ 小旅行 (R5.10.18)



▲昨年４月に事務所の代表を降り、仕事は続けながらもクールダウンの時間を持ちたいと思っていたが、そうは問屋が卸さない状態が続き、このままでは後継者の邪魔になりかねないと思ったこともあった。

▲結局は取り越し苦労であったが、少し当てにならない存在を演じることも一策と、今年は旅に出ようと元旦に決意した。

▲まずは海外と考えたが、まだ先が読めない新型コロナ禍や不穏な国際情勢を考えて棚上げし、国内の小旅行に切り替えた。

▲２月の西伊豆を皮切りに、６月の北海道、７月の沖縄、８月の那須、９月初旬の箱根・東京、下旬の黒部・立山・上高地、飛び入りで10月の裏磐梯、そして11月の山陰の旅と続く。

▲以前は、事務所を留守にする間、急用のお客様にご迷惑をかけてはと気が気でなかったが、今はメールのスマホ転送やLINEワークスの活用と職員達のバックアップで安心して出かけられるのだから幸せこの上ない。

▲事務所のお土産も、昔はまんじゅう一人一個だったが、ささやかながら感謝の気持ちと旅先の銘菓一人一箱を探す楽しみを得た。その品選びの基準が職員よりも職員の子ども達が歓びそうなものになりつつある。先日も、名物の羊羹に手を伸ばして、「子ども達は歓ばない！」と女房に却下され、孫のいる友人達の心境を味わった。

▲来年は、毎月一回または年間12回以上の小旅行に行きたいと今から構想を練っているが、まずは来月の検査結果を根性でクリアせねばならない。子ども達よ！　美味い土産に乞うご期待！！