

トピックス

令和6年4月から裁量労働制の導入・継続に新たな手続きが必要に

決定済み、施行前の改正

裁量労働制について、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）」や関係告示により改正が行われ、その改正規定が令和6年4月1日から施行・適用されることになりました。厚生労働省からは、その改正内容を周知するためのリーフレットが公表されています。

……………厚労省のリーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より……………

令和6年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入するすべての事業場で、必ず

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記*①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記*②③④を追加後、決議に下記*①②を追加

して、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では令和6年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

*追加事項

- ①本人同意を得ること・同意の撤回の手続き
- ②労使委員会に賃金・評価制度を説明すること
- ③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行うこと
- ④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催すること

その他、企画業務型裁量労働制の定期報告の頻度の見直しなども行われます。



★ 施行・適用は少し先ですが、裁量労働制を導入している場合（導入をお考えの場合）には、早めに確認しておきたいところです。

G7 倉敷労働雇用大臣宣言

- G7各国が直面する人口動態変化、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）を背景に対応の重要性が増している「人への投資」を議論。
- 「人への投資」の中心となるリスキリングは、働く人への支援という位置づけのみならず、生産性向上や賃上げにつながる観点から、「経費」ではなく「投資」であるとの理解を、G7の共通認識として確認。各国において積極的に取り組みを進める必要性があることを合意。
- 働く人がDX/GXによる産業構造変化に柔軟に対応して誰にとっても公正な形で新しい社会への移行が進むよう、そしてパンデミックの影響を強く受けた層や訓練機会へのアクセスが限られる層を取り残すことなく人への投資が行われるよう取り組むことについて、G7労働雇用大臣の決意を示した。

政府は、最近になってリスキリングなどの「人への投資」を重要政策へと引き上げていますが、この宣言を見れば、その理由が先進諸国に同調するためであることが分かります。

各企業においても、このような国際的な潮流は意識すべきかもしれません。

「リスキリング (Reskilling)」とは、「職業能力の再開発、再教育」という意味で使われる言葉です。

お仕事
カレンダー
6月



6/1

● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/11）

6/10

- 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2022年12月から2023年5月分）の納付

6/30

- 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由とするテレワークの廃止は認められるか？

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由として、企業側が一方的にテレワークを廃止し、出社を求めてもよいでしょうか？ 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。

……………新型コロナの感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて……………

新型コロナウイルス感染症について、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症へ変更されることや感染状況の変化等により、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案も見受けられます。テレワークは、感染症対策だけでなく、ワークライフバランスなど労働者と使用者双方にとって様々なメリットのある働き方であり、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

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の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

労働者側のメリット	使用者側のメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減 ・仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減 ・育児や介護と仕事の両立 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化による生産性の向上 ・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止 ・遠隔地の優秀な人材の確保 ・オフィスコストの削減 等

★雇用契約や就業規則の規定内容次第ですが、基本的には、企業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。政府の考えは、たとえコロナ禍が過ぎ去ったとしても、テレワークのメリットを今一度見直して、テレワークを定着させたいといったところですね。

その意向も汲み取って、より効果的なテレワークの実施などをお考えの場合は、ご相談ください。

【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています

七十二候の暦(こよみ)

6月21日～6月24日頃



及夏枯(なつかれくさかかろ)

冬至の頃に芽を出した「夏枯草(かごそう)＝藜草(うつぼぐさ)」が枯れていく頃。色鮮やかな夏の花が開花するという時期に、枯れていく花に思いを寄せた、優しさを感じます。夏枯草は生薬としても用いられています。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:https://brainstar.jp

令和5年3月1日熊本県内医療法人様にてメンタルヘルスマネジメント研修を行いました。
参加者 50名でのリラックスした雰囲気での研修となりました。

主な内容

- ・ ストレスについて理解を深める
- ・ 日常で出来るセルフケア
- ・ 人間関係のストレスを減らすコミュニケーションノウハウ
- ・ メンタルを良い状態に保つヒント



メンタルヘルスマネジメント研修を2回に分けて実施しました。

メンタルの不調は他者からは判断しにくいいため、一人ひとりが自分の心の健康状態を把握し、「不調」や「いつもと違う」に気づけることが大切です。今回の研修ではメンタルヘルスへの理解を深めるために、チェックシートや穴埋め問題にも挑戦して頂きました。

ご参加の皆様からは

- ・ とてもためになった
- ・ 分かりやすくとても理解できた
- ・ 楽しかった！

等のお声を頂きました。



ストレスを避けて通ることは出来ませんが、減らしたりコントロールしたりすることは可能です。

また、適度なストレスはモチベーションや仕事の満足度を高めてくれるため、ストレスが全く無ければ良いという事でもありません。

ぜひ日常でセルフケアを心がけて頂き心身ともに健康で生き生きとお過ごし頂きたいと思います！

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf>

*ブレインスターでは管理職・一般職等多様な研修メニューを行っています。お気軽にご相談ください。

2023 年度卒新入社員意識

～東京商工会議所「2023 年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023 年卒の新入社員 1,050 人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」（51.5%）、「福利厚生」（41.6%）、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」（40.3%）が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」（43.2%）、「会社見学会」（29.0%）、「内定式・内々定式」（27.6%）が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」（42.0%）、「上司・先輩・同僚とうまくやっているか」（40.7%）、「仕事が自分に合っているか」（40.0%）が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視するか

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです（カッコ内は回答数）。

○芸能人・文化人：1位…水卜麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榊太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)

○スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)

○歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

【東京商工会議所「2023 年度新入社員意識調査集計結果」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060>

6月は「プライド月間」です

～多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月は「プライド月間」と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者（LGBTQ）の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するなど、この期間に支援を表明する企業も年々増加しています。多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

◆多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

法律もこの流れを後押ししています。改正労働施策総合推進法によって、令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されており、そのなかで、「性的指向と性自認（SOGI）」に関するハラスメントもパワハラに当たることが明記されています。

しかしながら、同性婚を巡り差別発言をした首相秘書官が更迭されるなど、いまだ理解が十分とはいえません。知識や対応の不足は、当事者や関係者を傷付けて紛争の種となるだけでなく、企業にとってはレピュテーションリスクにもなり得ます。

厚生労働省は、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成し、性的少数者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進を図っています。多様性の尊重のために企業には何ができるのか、こうした資料を使いながら、プライド月間に従業員の皆様とともに考えてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

請求書の様式が変わりました！

5月より新しく経理ソフトを導入致しました。（内容により従来の請求書を併用しています。）インボイス制度の移行に向けての変更ですが、誤字、脱字、金額の誤りなどございましたら担当の上田仁美又は矢野へご連絡くださいますようお願い申し上げます。*別紙を経理担当の方へお渡し頂けると幸いです。