

トピックス

新たな総合経済対策を決定 物価高騰・賃上げへの取組などが柱

重要施策

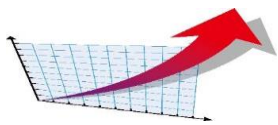
政府は、令和4年10月下旬の臨時閣議で、新たな総合経済対策（物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策）を決定しました。財政支出が約39兆円、事業規模が約72兆円の大型の総合経済対策で、今後、その裏付けとなる令和4年度第2次補正予算が編成されることになります。

.....「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」のポイント.....

<全体像>

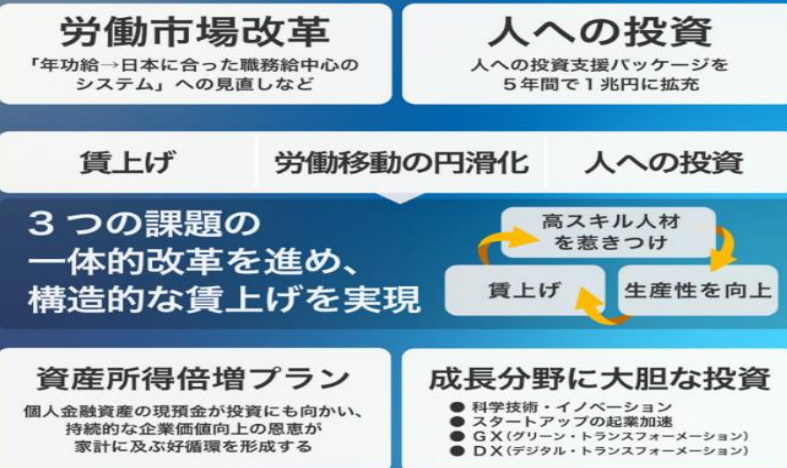
今回の経済対策は、世界経済の減速リスクを十分視野に入れながら、足下の物価高騰など経済情勢の変化に切れ目なく対応し、新しい資本主義の加速により日本経済を再生することを目的とした、次の4つを柱とする総合的な経済対策です。

- ①物価高騰・賃上げへの取組
- ②円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化
- ③「新しい資本主義」の加速
- ④国民の安全・安心の確保



<特に企業実務との関連が深そうな対策／
③の「新しい資本主義」の加速について>

新しい資本主義の「加速」



★上記の図の内容について、岸田総理が次のように説明しています。

- ▶（構造的な賃上げについて）賃上げ、労働移動、人への投資の一体改革を進めていく。このため、新しい資本主義の第1の柱である人への投資を抜本強化し、5年間で1兆円の大型のパッケージにより、正規化、転職、リスクリング、すなわち成長分野に移動するための学び直しを支援する。
- ▶（資産所得倍増プランについて）同時に、NISA（少額投資非課税制度）、iDeCo（個人型確定拠出年金）を拡充し、資産運用収入の倍増を目指す。

★これらの対策がどのように具体化されるのか？ 動向に注目です。

従業員の退職に伴う企業型DCの資産移換を忘れずにアドバイスしましょう！

◆企業型DC資格喪失後の資産移換先

従業員が60歳未満で中途退職して企業型DCの資格を喪失した場合は、①他の企業型DCへ資産移換する、②iDeCoに資産移換する、と大きく2つの選択肢があります。資格喪失後6カ月以内に移換手続きをせずに放置しておくと、自動的に売却・現金化され、国民年金基金連合会（または、特定運営管理機関）の口座に移換されてしまいます（自動移換）。

◆「自動移換」のデメリット

自動移換されると、国民年金基金連合会や特定運営管理機関への手数料を取られるばかりでなく、毎月のように管理手数料がかかり、資産の運用指図や給付金の請求もできません。また、通算加入期間にもカウントされず、給付金の受取開始が遅くなる可能性もあります。忘れずにアドバイスしてあげましょう。

お仕事
カレンダー
12月



～お知らせ～ 年末年始の営業について
年末12月28日まで新年は1月5日より営業いたします。

良いお年を

12/12

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2023/1/4

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 10月決算法人の確定申告と納税・2023年4月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 2023年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



◆12月以降は通常制度による支給となります

雇用調整助成金の支給上限額引上げや助成率引上げ、提出書類の簡素化等の特例措置が、有効求人倍率の回復等を理由に終了し、令和4年12月以降、通常制度による支給となります。そのため、1日あたり支給上限額は一律8,355円となります。

◆特に業績が厳しい事業主に対する経過措置が設けられます

ただし、特に業績が厳しい事業主については、令和5年1月31日まで1日あたり支給上限額を9,000円とする経過措置が設けられます。助成率も、令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合は10分の9(大企業は3分の2)となります。

◆令和5年2月以降はどうなる？

原則どおりの扱いとなりますが、クーリング期間制度が適用されずに再度の申請ができたり、申請書類が簡素化されたりする等の措置が、令和4年12月から令和5年3月の間、講じられます。

しかしながら、これまで新型コロナ特例を利用せず、令和4年12月以降新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行うため、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります。

◆令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する場合の要件緩和

その場合でも、令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間、支給要件が一部緩和されます。具体的には、計画届の提出が不要とされたり、休業や教育訓練の延べ日数から時間外労働の日数を差し引く残業相殺が行われなかったりするほか、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象となります。

【厚生労働省「令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置(コロナ特例)の経過措置について(予定)」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001008098.pdf>

【厚生労働省「令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金等を申請する事業主のみなさまへ」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

★詳しくは担当者にご相談ください。

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に！ 令和5年4月1日適用

◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。ただし、この改正は中小事業主(労働者の数が300人(小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人)以下)である事業主には適用が猶予されていたのですが、**令和5年4月1日からは適用されることになりました。**



◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることになります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位(1日または半日)などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

七十二候の暦(こよみ)



12月16日～12月20日頃

鰻魚群(さけのうおむらがる)

鮭が産卵のために群れをなして川を上っていく頃。川で生まれて海で育ち、産卵のために故郷の川へと帰ります。一心不乱に遡上してくる鮭は、何も食べずに、役目を終えると力尽き、一生を終えます。命をつなぐ光景です。



社会保険労務士法人 ブレインスター

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:<http://brainstar.jp>

～研修報告～労務対策室 室長並川

テーマ: ハラスメント研修

日時: 令和4年10月28日(金)

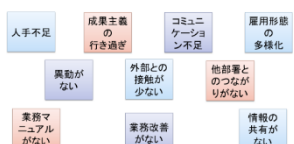
開催場所: 熊本県内 企業内会議室

講師: 代表 上田正順

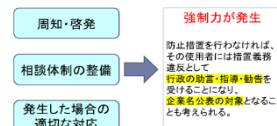
参加者: 管理職

- 内容: 1) ハラスメントが実際に起こったら
2) パワハラ指針 防止措置の法制化
3) 企業が備えておくべき対策
4) 裁判例
5) 労働契約に関する基本知識
6) ハラスメント被害を相談されたら

ハラスメントが起こりやすい職場環境



パワハラ指針 防止措置の法制化



熊本県の企業様(従業員数 300 名)で、管理職に向けたハラスメント研修を行いました。

翌月是一般職の従業員様全員に向けたハラスメント研修を5回に分けて実施しました。(研修講師: 並川)

管理職に行う研修では、ハラスメントとは何か? という教育(全体像理解)とどう対応していけばよいのか? という訓練(スキルアップ)の研修がありますが、今回は「教育」研修を行いました。

ハラスメントが起こりやすい環境、逆に円満な労使関係を築くためのポイント、パワハラで被害者に起きること、加害者に起きること、また、企業に起きること＝法的責任についてや、損害賠償だけでなく、法律上の義務違反について説明を行いました。

代表的なパワーハラスメントとして、身体的な攻撃(暴行、傷害)、精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、過少な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)が上げられます。

受講された皆さんも、今までの行動を振り返りながら、またそれぞれの立場でハラスメントについて理解をしながら、熱心に研修を受講されていました。

ブレインスターでは管理職向け、一般職向けなど企業様ごとの研修を行っています。

ハラスメントが発生する前に、研修をすることで注意喚起として意識付けをする企業様も増えています。

職場では相談できないという場合には、外部相談窓口としてブレインスターを活用されるケースもあります。

(別途費用が必要です。)詳しくは、担当者または労務対策室へご相談ください。

第2回インターンシップ: 県立熊本工業高校 情報システム科

今年で2回目のインターンシップ。

昨年よりも良い研修になるように、前もって各部署で内容を考えてもらいました。

まずは「人の専門家」としてブレインスターの得意とする性格分析: CUBIC キュービックを受けてもらい、自分たちがどういう考え方の特性を持っているのか、こういった時にストレスを感じるのかなどの結果を見ました。

二人とも実際の採用だったら一発合格となるような、素晴らしい顔の判定でした。

翌日は東主任から社会保険労務士とはどういう仕事なのか、実際の手続きや

給与計算等がどのように関係しているのかなどの講義を受けました。

田木室長からは「ビジネスマナーカード」を活用して社会人としてどこでも必要な、挨拶の声の出し方、姿勢、目線などを実習しました。

楠田 GM からは「コンサルティング」とはどんなことをするのか。

(これはまだ高校生には難しかったかもしれません。)

手塚さんからは「ハラスメントについて」研修を受けてもらいました。

ストレス社会と言われますが、対処法や相談していいんだという知識は早くから身に付けておけば安心です。

最終日には Zoom で二人の研修報告を学校やそれぞれの企業様をつないで発表しました。

前の晩に夜中までかかって作成したというパワーポイントには、ブレインスターでの研修内容以上に素晴らしい! プレゼンができていました。



5 日間があっという間でしたが、教える私達も励みになりました。

今後の社会に出てからのヒントになれば幸いです。

二人とも研修後に部活に行くというパワフルな毎日でしたが、笑顔を欠かさず頑張ってくれました。

男子の楠○君は2週間後の熊本県高校駅伝で3区を走り見事優勝をしました。

全国大会も楽しみです。応援をしています!

注目

「令和4年版 過労死等防止対策白書」が公表されました

厚生労働省から、令和4年10月下旬に「令和4年版過労死等防止対策白書」が公表されました。業務上の過労死や自殺については、すぐに新聞やニュース番組のネタになってしまいますが、この白書についても、その内容が大きく取り上げられていました。／ここでは、精神障害事案の増加に着目します。

- 労災支給決定（認定）件数は、脳・心臓疾患については、2012（平成24）年度以降減少傾向にあるが、精神障害については、2012年度から2021（令和3）年度にかけて約3割の増加となっている。
 - ・ 精神障害に関する労災認定件数は、2012年度以降500件前後で推移していたが、2020（令和2）年度に600件を超え、2021年度は前年度比21件増加の629件となり、3年連続で過去最多を更新した。
- 2021年度における精神障害に関する労災認定件数の主な詳細は次のとおり。
 - ・ 職種別（中分類）にみると、「事務従事者」の「一般事務従事者」67件（10.7%）、「サービス職業従事者」の「介護サービス職業従事者」47件（7.5%）、「販売従事者」の「営業職業従事者」44件（7.0%）の順に多くなっている。
 - ・ 年齢別にみると、「40～49歳」200件（31.8%）、「20～29歳」153件（24.3%）、「30～39歳」145件（23.1%）の順に多くなっている。
 - ・ 出来事別にみると、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」125件、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」71件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」66件の順に多くなっている。

★職場における過重負荷（ストレス）が原因で精神障害が生じると、最悪自殺に繋がってしまいます。そうすると、ご遺族はもちろんですが、企業も、実名で報道されるなどブラック企業というレッテルを貼られることになります。とにかく防止対策を講ずることが大切ですが、その際白書が投げかける問題点は無視できません。傾向を把握したうえで対策を講ずることが重要といえます。

ブレインスターでは、メンタルヘルス研修も行っています。

職場でみられるメンタルヘルス不調のサインや早期発見・早期対応について、注意すべきポイント等詳しくご説明いたします。

ストレスチェックの外部委託、外部相談窓口などについても、ご相談ください。



ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団）の活用

みんなで NO ハラスメント

厚生労働省

NO パワハラ! NO セクハラ! NO カスハラ! NO マタハラ!

ハラスメント相談窓口

パワハラの防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ等の防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るく職場環境づくりに取り組みましょう。

あかるい職場応援団

https://www.no-harassment.com/ja/jp/

ハラスメントでも困りの方は、無料で相談できる全国の労働者・労働者
労働者にもある総合労働相談コーナーもご利用ください。詳しくは、
ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで、【NOハラスメント】

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NOハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるということも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。

防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。"NOハラスメント"という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてもいいかもしれません。

また、このポスターには、職場のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。

これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくともよいかもしれません。