



岡崎城と竹千代像

3日 節分, 4日 立春, 11日 建国記念の日, 14日 聖バレンタインデー, 19日 雨水,  
23日 天皇誕生日

## February 改正情報・案内

① 厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、休業手当を受け取れなかった人を対象に導入した「**新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金**」の受付を、**令和5年3月末までの休業をもって終了**すると明らかにしました。また、休業手当の一部を補助する企業向けの「**緊急雇用安定助成金**」の受付も、**令和5年3月末までの休業**をもって終了します。新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた場合の「**小学校休業等対応助成金**」も**令和5年3月31日まで**となりました。4月以降は両立支援等助成金の特例での対応に切り替え、雇用保険被保険者を対象に1人10万円、1事業主当たり100万円を上限にします。

★**雇用調整助成金は存続し、特例措置のない「通常制度」に戻ります。**それにより、休業等の実施前に、**事前に計画届やその他の書類を提出する必要があります。**この計画届には、1ヶ月単位に区切られた判定基礎期間ごとに、休業の予定日、休業予定の対象労働者実人員、休業の予定日数を記載することになっています。

- ② 4月1日以降、**月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%**(深夜割増賃金率は75%)となります(引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇(代替休暇)の付与も可能)。
- ③ **2020年4月以降、「賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長」されており**、4月1日以降から、**過去3年分の賃金請求権が発生**します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などが正確になされているかが重要です。
- ④ 4月1日以降デジタルマネーによる賃金支払いも労使協定により可能となります。

※ (労働者分保険料率) 健康保険 **49.65** (愛知) / 1000、介護保険 **8.2** / 1000  
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **5** / 1000 (建設業 **6** / 1000)

- ⑤ 健保料率。介護保険料率の3月(4月納付分)から変更されます。

**決定** 健保料率(愛知) **10.01%** (2022年度9.93%)、介護保険料 **1.82%** (2022年度1.64%)

## 2. 名言名句

**「失敗が人間を成長させると私は考えている。**

**失敗しない人間なんて、本当に気の毒に思う。」**

本田宗一郎

## 3. 法改正等ワンポイント 障害者雇用率について

1月18日開催された労働政策審議会障害者雇用分科会における資料「障害者雇用率について(案)(諮問)」によりますと、

- ・令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。
- ・ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、**令和5年度においては2.3%で据え置き**、**令和6年度から2.5%**、**令和8年度から2.7%**と段階的に引き上げることとする。

国・地方公共団体は令和8年度から3%(教育委員会2.9%)へ、民間と同じタイミングで引き上げます。雇用率達成企業に対する調整金は、令和5年4月から超過1人当たり2万9,000円。雇用労働者数の算定の際に障害者の就業が困難な船舶等23業種に適用している除外率は、**令和7年度から引き下げ**ます。除外率の見直しは平成22年(2010年)7月以来となります。

#### 4. 統計・情報

- ① 日本銀行は、「経済・物価情勢の展望（2023年1月）」を発表した。「政策委員の大勢見通し」では、2022年度の消費者物価指数を3.0%と、前回10月の2.9%から引き上げた。先行きの展望としては、賃金上昇率も高まっていくことなどによりプラス幅が緩やかに拡大するとしている。実質GDPは1.9%（同2.0%）。雇い手所得については、「正規雇用の増加が続くほか、対面型サービス部門の回復に伴って、非正規雇用の増加も明確化」していくことや、「労働需給の引き締めや物価上昇を反映して賃金上昇率も高まる」ことなどから、「緩やかな増加を続ける」としている。（1月18日）
- ② 化学・繊維などの製造業からスーパーマーケットなどの流通業、また、サービス業に至るまで、幅広い業種をカバーするUAゼンセン（松浦昭彦会長、186万7,000人）は、大阪市で中央委員会を開催し、2023労働条件闘争方針を決定した。物価上昇分を確保するだけでなく、他産業との格差是正も意識し、賃金体系維持分を含めた引き上げ要求基準は連合方針よりも1%高い6%程度と設定した。パートタイマーの組合員の時給引き上げについては、5%以上の引き上げにさらに積極的に1%程度を上積み要求する内容とした。（1月18日）
- ③ 物流業界で運転手不足が懸念される2024年問題への対応策として、国交省は、関連法を改正する方針を固めた。納品回数や待機時間の削減に関する計画を荷主と物流事業者が協力して作成することを義務付ける。来年の通常国会への法案提出を目指すとしている。（1月18日）
- ④ ファーストリテイリング（ユニクロ）は、3月に報酬を改定し、人材への投資を大幅に強化すると発表した。具体的には、職種・階層別に求められる能力や要件を定義し、各従業員に付与している「グレード」の報酬水準を数%～約40%アップする。従来の役職手当などは取りやめ、基本給と各期の業績成果によって決まる賞与などによって構成するとしている。一例として、新入社員は年収で約18%アップ、入社1～2年目で就任する新入店長は約36%アップ、その他の従業員は数%～約40%の範囲でアップする予定。（1月11日）
- ⑤ ハウスケンボス株式会社は、本年7月より同社を含む全グループ会社にて給与改定を行い、平均6%の昇給を実施すると発表した。食料品や光熱費などの値上げが相次ぎ、家計の負担が増加している中で、給与改定を実施することにより生活の安定を図る。パート・アルバイトスタッフは、今回の改訂の対象外だが、年2回の評価と昇給を実施すること等で、社員と同様に仕事を通して喜びや成長、やり甲斐を感じるような環境を作るとしている。（1月23日）

<新造語・ビジネス用語シリーズ> 「ニューロダイバーシティ」 これは、Neuro（脳・神経）とDiversity（多様性）を組み合わせ造られた言葉（Neurodiversity、神経多様性/脳の多様性）です。脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重しようとする考え方をいい、例えばASD（自閉スペクトラム症）やADHD（注意欠陥多動性障害）、LD（学習障害）などの発達障害も、脳や神経の「個性」であると位置づけます。そして、この個性を強みとして最大限発揮できる雇用環境を創出する動きが欧米の企業を中心に活発化しており、日本においても近時、障害者雇用と企業の成長戦略を考える上で注目を集めています。



HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

1月に始まったNHKの大河ドラマ「どうする家康」を見ています。愛知岡崎に生まれた「徳川家康」ということで、岡崎が盛り上がっていて、岡崎城へ先月末に行ってきました。駐車場では関東・関西からの車も見られました。今回の大河ドラマでは、これまでと違うイメージの家康が描かれていて実に面白い。昨年の岐阜信長まつりでは、俳優の木村拓哉さんが盛り上がり、経済効果も凄かったとの事、昨年開園したジブリパークに加えて、この大河で愛知にもたらす経済効果を大いに期待したいところです。

2月請求の電気代から国からの7円/1kWの支援があります（ただし、10月請求分まで）。なんとかそれまでに物価の抑制やエネルギー関係や円安が落ち着くことを願うばかりですが、ロシアのウクライナ侵攻問題が解決しない限りは好転も難しい気がします。

GW明けの5月8日に新型コロナウイルスが2類から5類となることが決定しました。これにより、一般診療が始まります（国が治療負担は継続）、濃厚接触者・本人とも待機期間は無しになります。多くの方が「マスク外しの屋内外とも可能」に賛成しているようですが、感染者数が激減しているわけでもない為、個人的には「屋内はマスクをした方が良い」のではと。いずれにしても自己防衛が大事だと思います。

とはいうものの、前向きに気持ちを新たに、通常に戻ってゆく新年度に期待です。

(S)