

7日 小暑,セタ, 17日 海の日, 23日 大暑 20日 女子サッカーワールドカップ開幕



1. July ご案内・改正情報

① 算定基礎届は、**7月10日**が提出期限。4月～6月(支払ベースで見ます)の3か月の給与平均額の結果、9月に改定されます(保険料変更は、通常は翌月の10月支払い給与から)。固定的賃金の変動が4月にあり、標準報酬月額に2等級以上差がある場合には7月改定(月額変更届)となります(※固定的賃金がアップしたが、標準報酬はダウンの場合は該当しない、その逆も)。休業手当を含めて算定しますが、4月～6月の間に

一時帰休を解消した場合には、休業手当を支給した月を除いて算定します。

②賞与支払の時期です。不支給の場合は、社会保険の「賞与不支給報告書」の提出を致します。また、支給後に月末までに(月末日を除く)退職する場合には、被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません。ご注意ください。

※(労働者分保険料率) 健康保険 **49.65→50.05** (愛知)/1000、介護保険 **8.2→9.1**/1000
 厚生年金保険 **91.5**/1000 雇用保険 **6**/1000 (建設業 **7**/1000)

2. 名言名句

「決断は、実のところそんなに難しいことではない。難しいのはその前の熟慮である。」

「得意絶頂の時ほど隙が出来る。」

徳川家康

3. 法改正等ワンポイント

男性の家事・育児休業等の実態は？

日本経済団体連合会(経団連)から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

① 育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は**47.5%**となり、前年(29.3%)から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は**13.97%**(2021年)

○女性の育児休業取得率は過去5年間90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は**85.17%**(2021年)

② 男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は**43.7日(約1.5カ月)**。1カ月以上取得している企業は約6割(59.9%)→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「**5日～2週間未満**」が**26.5%**、「**5日未満**」が**25.0%**と2週間未満が5割を超えている

③ 男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い(83.5%)。これに「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、偏見)が存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」(67.3%)、「長時間労働や硬直的な働き方」(59.4%)が続いている

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果(2023年6月5日)」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

4. 統計・情報

- ① 入国在留管理庁などの調査で、**介護福祉士の資格を取得して働く外国人が2022年度で約6,900人と、19年度の約1,300人から5倍超**となっていたことがわかった。厚生労働省は介護人材確保に対応するため、今年度中に外国人介護福祉士受入れの課題などに関する実態調査を実施する方針。(6/8)
- ② **正職員の待遇を引き下げて非正規職員との格差を解消する手法について、就業規則変更の合理性を認める**判決が、5月24日、山口地裁であった。正職員だけに支給していた手当を全職員対象の手当に改めたことについて、パート・有期法の趣旨に添うとし、経営が右肩下がりで人件費抑制を意識しながら手当の組替えを検討する必要があったと、**正職員の手当削減を肯定**。職員全体の不利益は小さいとして、原告の請求を退けた。パート・有期法の趣旨を意識しながら労働契約法10条の不利益変更の合理性に踏み込んだほかにない判決と指摘されている。
- ③ トラックドライバーへの時間外労働の上限規制適用等により輸送能力が不足する「2024年問題」について、政府は2日、「**物流革新に向けた政策パッケージ**」を示した。荷主と物流事業者に対して、荷待ち・荷卸しなどの作業時間削減といった商慣行の見直しを求め、悪質な事業者には法的措置をとれるようにする方針。(6/3)
- ④ 厚生労働省の検討会は、うつ病など精神障害の労災認定基準に関する報告書をまとめた。**カスタマーハラスメント(カスハラ)による被害を新たな類型として認定基準に加える**よう提言。また、パワハラ事例の中に「性的指向・性自認に関する精神的攻撃」を受けた場合を加えるべきだとした。厚労省は、今秋にも基準を改正する方針。(6/21)
- ⑤ 政府は、「**こども未来戦略方針**」を決定した。首相は「2030年代に入るまでが、少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンス」として、今後3年間の集中的な取組である「加速化プラン」に掲げる各種施策の早期実施を目指す」と表明。施策には、**(1)児童手当の拡充(所得制限の撤廃、高校生年代までの支給延長)**、**(2)出産費用の保険適用の導入**、**(3)高等教育費の負担軽減(授業料後払い制度の創設等)**、**(4)保護者の就労要件を問わずに利用できる「こども誰でも通園制度」の創設**、**(5)「産後パパ育休」の給付率引上げ(手取り8割相当から10割相当)**等が盛り込まれている。財源確保については、徹底した歳出改革や既定予算の最大限の活用等により実質的に追加負担を求めず、必要に応じて「こども特例公債」を発行するなどとしている。7/13
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/dai6/gijisidai.html
- ⑦ 政府は、熟練した技能を有する外国人向けの在留資格である「**特定技能2号**」の**対象分野を11分野に拡大する**方針を閣議決定した。現行の2分野(建設・造船・船用工業)に9分野(ビルクリーニング・素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備・航空・宿泊・農業・漁業・飲食物品製造業、外食業)を追加する。「特定技能2号」は要件を満たせば家族の帯同が可能。在留期間の上限は無く、3年、1年又は6カ月ごとに更新する。(6/9)
(特定技能制度の説明資料) ※令和5年5月更新
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>



復興途中の熊本城

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

メジャーリーグ**大谷選手**(投手)の勢いが止まりません。投手でありながら、アメリカンリーグのホームランと打点のトップです。異次元、凄すぎます、超人というほかありません。**ホームランの打球音**にも、そして**飛んで行くボールの速さ**、**飛距離**全てに**度肝を抜かれます**。当職も野球を高校までやっていましたが、「あんな軽く振っただけであそこまで飛ばすとは!」マンガに出てくるような、考えられないスイングです。**打った瞬間にわかるそのホームラン**は気持ち良すぎます。**シーズン MVP**になるのは当然の予想。100年に一人も出ない**世界一のプレイヤー**が日本人選手とは、数年前までは誰も思っていなかった事、**奇跡**です。

今月、FIFA 女子ワールドカップサッカー(7/20(木)~8/20(日))が開催されます。2011年7月17日「**なでしこジャパン**」はPK戦の末に、それまで一度も勝ったことのないアメリカ女子を下し、**奇跡**の初優勝でした。「**なでしこ**」という言葉が**一斉風靡**、世間に浸透し日本を明るくしました。頑張れ!なでしこ!

将棋の**藤井聡太**七冠が、全タイトル8つの残りのタイトル「王座」への挑戦権まで一つと迫りました。こちらにも異次元、**奇跡**の快進撃ですが、やはりその**奇跡**を起こすには、**とてつもない努力**が**そこにある**のは間違いありません。

Jump 2023