

猛暑の折、皆様方におかれましてはお体ご自愛下さいますようお願い申し上げます。

<6日 広島平和記念日、8日 立秋、9日 長崎原爆の日、11日 山の日、15日 終戦記念日、23日 処暑>

1. August ご案内・改正情報

☆当事務所の夏季休業日 **8/11-15**

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

★ 2024 年秋にも廃止
 が予定されている健康保険
 証について、厚生労働省
 は、廃止から1年間は一律
 で保険証が有効となるよう
 対策をとる考えを示しまし



た。しかしながら、**マイナンバーカードのトラブル**から国民の不信感は増大するばかりです。政府与党内からも慎重に進めるべきという意見が相次ぎ、廃止延期を検討する動きもあり、**混乱**が続きます。

※ (労働者分保険料率) 健康保険 **50.05** (愛知) / 1000、介護保険 **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

「仕事は探してやるものだ。自分が創り出すものだ。
 与えられた仕事だけをやるのは雑兵だ。」

織田信長

3. 法改正等ワンポイント

1. こども未来戦略方針では

社会保険の2つの壁

① **106万円の壁** 厚生年金保険の被保険者数 101 人以上※の企業(特定適用事業所)では、以下の3つの基準をすべて満たすことで、社会保険に加入し、保険料を負担することになっています。106万円とは、月額8.8万円を年間に換算した額であり、この壁を超える(年収が106万円以上となる)ことで、保険料の負担が発生することを示しています。※令和6年10月からは**51人以上**

② **130万円の壁** 健康保険の被扶養者および国民年金の第3号被保険者として認定される要件の1つに、「年収が130万円未満であること」があります。被扶養者(第3号被保険者)は、健康保険料や国民年金保険料を直接負担する必要がありません。この壁を超えると、国民健康保険の被保険者や、国民年金の第1号被保険者となり、保険料の負担が生じます。このため社会保険の適用拡大 106万円・130万円の壁があることで、これらの年収以上とならないように労働時間や賃金を抑制する従業員が一定数存在します。方針では、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む」としており、**男女ともにキャリアを築き、男女ともに育児を行うこと等を促進しよう**としています。

雇用保険の適用拡大 雇用保険は、週の所定労働時間が20時間以上であることが加入基準の一つとされており、加入し、支給要件を満たすことで失業等給付や育児休業給付等を受給することができます。方針では、雇用保険の加入基準を拡大し、週の所定労働時間が**20時間未満の従業員にも 失業等給付や育児休業給付等を受給できるように**するとしています。なお、拡大する範囲は「制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する」としており、**施行は2028年度までを目途**としています。

2. 2024年4月から、労働条件の明示に関するルールが変更<追加事項> 5月号でも案内しましたが

雇入れ・労働契約の更新の際に、以下の事項を追加する必要があります。① 就業場所・業務の変更の範囲 現在

は、契約直後の内容を明示すれば足りるとされているものが、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲についても明示が必要となります。② 更新上限の有無と内容 有期労働契約については、契約更新に関してトラブルになることがあります。そのため、有期契約労働者については、有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無を明示し、上限がある場合はその内容を明示することになります。③ 無期転換に関する内容 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、従業員は無期転換の申込をすることができます。無期転換の対象となったときに、対象者に無期転換の申込ができることを明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても契約更新のタイミングごとに明示します。

★明示が漏れやすい事項 パート等については、パートタイム・有期雇用労働法が適用されているため、以下の事項を明示する義務があります。① 昇給の有無② 退職手当の有無③ 賞与の有無④ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 ★賞与について会社の業績や従業員の勤務成績などによって支給しており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があれば、制度を「有」としたうえで、「業績により不支給の場合あり」など、支給されない可能性があることを文書等で明記を行うことです。

4. 統計・情報

①三菱総研 DCS（東京都品川区）は、人事給与担当者312人を対象に、「給与デジタルマネー払い」に関する独自アンケートを実施したところ、57.4%の企業は「様子見」「いまのところ検討するつもりはないが、他社や社員の声などの状況によっては、検討するかもしれない」との回答。なお29.8%は「検討するつもりはまったくない」の状態で、12.8%の企業が「導入に向けて早期検討を開始する意向」であることがわかったと発表した。（7/25）

②性同一性障害の経済産業省職員が職場の女性用トイレの使用を不当に制限されているとして撤廃を求めていた訴訟で、最高裁は、使用制限に問題はないとした人事院の判定を違法と判断した。性的マイノリティの職場環境をめぐる上告審判決としては初のもの。（7/12）

③全国自治体病院協議会は、「医師の働き方改革の取組状況に関するアンケート調査」結果を発表した。時間外・休日労働時間の状況は、「医師は全て年960時間以下」65.4%、「年960時間超 1,860時間以下の医師がいる」34.2%、「1,860時間超過の医師がいる」3.3%。法定労働時間等が適用除外になる「宿日直」の許可取得状況は、全診療科で取得は41.0%。勤務医の時間外労働時間の上限規制（2024年4月より年間960時間、月間100時間未満等）の適用への取り組み状況では、「取り組みに着手している」56.8%、「取り組む予定」18.5%など。
<https://www.jmha.or.jp/contentsdata/hatarakikata/chosa/20230710.pdf>（7/13）

④中小企業庁は、中小企業などが原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を発注側企業に適切に価格転嫁できる環境を整備するため、全国47都道府県に設置している経営課題の相談窓口「よろず支援拠点」に「価格転嫁サポート窓口」を新設すると公表した。同窓口では、価格交渉に関する基礎的な知識や原価計算の手法の習得支援を通じ、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁を後押しする。（7/10）



<https://www.meti.go.jp/press/2023/07/20230710003/20230710003.html>

⑤定年後再雇用の際に基本給を減額したことの妥当性が争われた「名古屋自動車学校」訴訟で、最高裁第一法廷は、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質を有するものとみる余地がある。基本給の性質や支給目的等を踏まえて考慮、評価すべきとする初判断を示した。「基本給が定年退職時の6割を下回るの是不合理」とした二審・名古屋高裁判決については検討が不十分だとし、差し戻した。（7/20）

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

先日、久しぶりにカレーハウス CoCo 壱番屋へ行き、毎回同じ注文をしてしまう「ロースカツカレー」を食べました。「料金上がってる～！60円、仕方ないね～、美味しいから」と。ロシアのウクライナ侵攻がなければ、こんな事にもならなかったのか？ガソリン代も電気代も影響がなかったとしたら、.....！まだ続いている！武器供与は戦争を長引かせる事であり、犠牲者をさらに増やすことになります。もう話し合いで決着をつけて欲しいと願うばかりです。

新型コロナはまだ、増えつつあり型も変化しているようです。油断なりません。私は昨年12月に5回目のワクチン接種をしてから半年以上経過、すでに6回目の接種券は来ていますが、65歳以上と基礎疾患がある人ということで条件にあてはまっていません。今年度末までは無料のようですが、打たなくて済むのなら。

この夏の暑さは例年どおりかそれ以上の様相ですので、マスクは屋外では外し、場所・ケースなど状況で使い分けをしています。もっと制限のない生活になるように！普通の生活がいかに有難い事かと最近思います。この暑さは、あと1か月半我慢すれば必ず涼しくなります。時が経てばというのがあります。しかし、戦争とコロナには先が見えないのがなんともやり切れません。

Jump 2023