2023 年(令和 5 年)10 月号

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

10
2023

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ
〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33
TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.168

重要改正

令和5年度の地域別最低賃金―すべての都道府県で正式決定！

令和５年度の地域別最低賃金について、各地方最低賃金審議会での答申などを経てすべての都道府県から正式決定の公示がありました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和5年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧

□ は改定あり（すべての都道府県で改定）

都道府県名	最低賃金時間額【円】	前年度	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】	前年度	発効年月日
北海道	960	(920)	令和5年 10月 1日	滋 賀	967	(927)	令和5年 10月 1日
青 森	898	(853)	令和5年 10月 7日	京 都	1,008	(968)	令和5年 10月 6日
岩 手	893	(854)	令和5年 10月 4日	大 阪	1,064	(1,023)	令和5年 10月 1日
宮 城	923	(883)	令和5年 10月 1日	兵 庫	1,001	(960)	令和5年 10月 1日
秋 田	897	(853)	令和5年 10月 1日	奈 良	936	(896)	令和5年 10月 1日
山 形	900	(854)	令和5年10月14日	和歌山	929	(889)	令和5年 10月 1日
福 島	900	(858)	令和5年 10月 1日	鳥 取	900	(854)	令和5年 10月 5日
茨 城	953	(911)	令和5年 10月 1日	島 根	904	(857)	令和5年 10月 6日
栃 木	954	(913)	令和5年 10月 1日	岡 山	932	(892)	令和5年 10月 1日
群 馬	935	(895)	令和5年 10月 5日	広 島	970	(930)	令和5年 10月 1日
埼 玉	1,028	(987)	令和5年 10月 1日	山 口	928	(888)	令和5年 10月 1日
千 葉	1,026	(984)	令和5年 10月 1日	徳 島	896	(855)	令和5年 10月 1日
東 京	1,113	(1,072)	令和5年 10月 1日	香 川	918	(878)	令和5年 10月 1日
神奈川	1,112	(1,071)	令和5年 10月 1日	愛 媛	897	(853)	令和5年 10月 6日
新 潟	931	(890)	令和5年 10月 1日	高 知	897	(853)	令和5年 10月 8日
富 山	948	(908)	令和5年 10月 1日	福 岡	941	(900)	令和5年 10月 6日
石 川	933	(891)	令和5年 10月 8日	佐 賀	900	(853)	令和5年 10月14日
福 井	931	(888)	令和5年 10月 1日	長 崎	898	(853)	令和5年 10月13日
山 梨	938	(898)	令和5年 10月 1日	熊 本	898	(853)	令和5年 10月 8日
長 野	948	(908)	令和5年 10月 1日	大 分	899	(854)	令和5年 10月 6日
岐 阜	950	(910)	令和5年 10月 1日	宮 崎	897	(853)	令和5年 10月 6日
静 岡	984	(944)	令和5年 10月 1日	鹿児島	897	(853)	令和5年 10月 6日
愛 知	1,027	(986)	令和5年 10月 1日	沖 縄	896	(853)	令和5年 10月 8日
三 重	973	(933)	令和5年 10月 1日	全国加重平均額	1,004	(961)	

★ 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第 40 条により、50 万円以下の罰金に処されます。改定後の地域別最低賃金の額を必ず確認するようにしましょう。

要確認

令和6年度の厚労省予算の概算要求　重点事項に「労働市場改革の推進」など

毎年８月 31 日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。令和６年度（2024 年度）の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。ポイントを紹介します。

令和６年度（2024 年度）厚生労働省予算の概算要求

●一般会計総額は「33 兆 7,275 億円」となっています（過去最大）。
●今回の概算要求では、次の３点を柱とし、重点的な要求を行うこととされています。
・今後の人口動態・経済社会の変化を見据えた保健・医療・介護の構築
・構造的人手不足に対応した労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進
・包摂社会の実現

（最後のページへ続く）

入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

◆年間で常用労働者の 15％が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和４年雇用動向調査結果」によれば、令和４年１年間の離職者（事業所を退職したり、解雇された者）の数は約 765 万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0％となっています。

◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令和４年１年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」（男性 19.6％、女性 25.0％）、「その他の理由（出向等を含む）」（男性 14.7％、女性 8.6％）を除くと、「定年・契約期間の満了」（男性 15.2％、女性 10.9％）が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」（男性 9.1％、女性 10.8％）、「職場の人間関係が好ましくなかった」（男性 8.3％、女性 10.4％）が続いています。

◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約８割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており（トップ３は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」）、55％がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。

今後はそれぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和４年雇用動向調査結果の概況」】
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf

【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケート一】
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html

「令和４年度 使用者による障害者虐待の状況等」が公表されました

厚労省は、障害者虐待防止法28 条に基づき、使用者による障害者虐待の状況や使用者による障害者虐待があった場合にとった措置等の事項を毎年公表しています。都道府県労働局（労働局）が把握した使用者による令和４年度の障害者虐待の状況等が公表されましたので、その傾向と特徴を紹介します。

◆通報・届出と労働局の対応結果

（【　】内の数字は、労働局により虐待が認められた件数）

① 通報・届出のあった事業所件数（把握の端緒別）

全体1,230 件【430 件】

（都道府県からの報告208 件【36 件】、労働局などへの相談838 件【214 件】、労働局などの発見184 件【180 件】）

② 通報・届出の対象となった障害者数（障害種別・虐待種別）

全体1,433 人【656 人】

（障害種別では、精神障害510 人【224 人】、知的障害422 人【245 人】、身体障害326 人【155 人】、発達障害127 人【36 人】、その他40 人【８人】。虐待種別では、経済的虐待796 人【600 人】、心理的虐待613 人【47 人】、身体的虐待146 人【24 人】、放置等による虐待79 人【８人】、性的虐待24 人【８人】＊重複計上あり

◆使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応

① 都道府県に通報・届出が寄せられた場合

都道府県は労働局へ報告を行います。

② 市町村に通報・届出が寄せられた場合

市町村は都道府県に通知を行い、都道府県から労働局に報告がなされます。報告を受けた労働局は、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など所管する法令に基づき、所轄の労働局、労基署または職安の職員が事業所に出向くなどして、調査や必要な指導を行います。

③ 労働局に直接、通報・届出が寄せられた場合

労働局（労基署、職安含む）に直接、使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、労働局は都道府県に情報提供する一方、都道府県からの報告があった場合と同様に調査や必要な指導を行います。

令和４年度の調査では、通報・届出件数は前年度比で横ばいだったものの、実際に虐待が認められた事業所、障害者数はともに増加しています。５～29 人規模の事業所での虐待が多く、全体の約半数を占めています。また、虐待種別で圧倒的に多い経済的虐待（87.3％）については、事業主の知識・認識不足によるところもあり得るので、最低賃金は毎年チェックし、その他関連する改正法も把握しておくようにしましょう。

【厚生労働省「令和４年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表します】
https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001141991.pdf

「生成ＡＩ時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」についての議論が取りまとめられました

◆生成ＡＩの登場によってデジタル人材の育成やスキルにも影響が……

経済産業省は８月、同省の「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、「生成ＡＩ時代のＤＸ推進に必要な人材・スキルの考え方」を公表しました。検討会では、生成ＡＩを適切かつ積極的に利用する人材・スキルの在り方について議論され、現時点でのとるべき対応として以下の３つが挙げられています。

⑴　生成ＡＩが社会にもたらすインパクト

・生成ＡＩはホワイトカラーの業務を中心に、生産性や付加価値の向上等に寄与し、大きなビジネス機会を引き出す可能性

・企業視点では、生成ＡＩの利用によるＤＸ推進の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育のほか、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要

⑵　生成ＡＩがデジタル人材育成やスキルに及ぼす影響

・人材育成と技術変化のスピードのミスマッチに留意し、その時々で環境変化をいとわず主体的に学び続けること、そのための企業内での環境整備等が必要

・生成ＡＩを適切に使う指示（プロンプト）の習熟等とともに、従来のスキル（戦略的思考、批判的考察力等）も引き続き重要

・自動化が進み「作業」が大幅に削減され、専門人材を含む人の役割がより創造性の高いものに変わり、人間ならではのクリエイティブなスキル（起業家精神等）やビジネス・デザインスキル等が重要

・生成ＡＩの利用により業務が効率化されることで、社会人が業務を通じて経験を蓄積する機会の減少を認識する必要

⑶　生成ＡＩ時代のＤＸ推進に必要な人材・スキル（リテラシーレベル）の考え方

・マインド・スタンス（変化をいとわず学び続ける）やデジタルリテラシー（倫理、知識の体系的理解等）

・言語を使って対話する以上は必要となる、指示の習熟、言語化の能力、対話力（日本語力含む）等

・経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等

◆生成ＡＩの利用について学べる講座も

政策での対応として、生成ＡＩの登場や進化を踏まえた「デジタルスキル標準（ＤＳＳ）」の改訂版を公表しました。また、ポータルサイト「マナビＤＸ」（https://manabi-dx.ipa.go.jp/）において、生成ＡＩの利用方法を学べる講座の追加掲載などを実施しています。

検討会では、生成ＡＩおよびその利用技術は絶え間なく進展しているため、人材・スキルに与える影響について、今後も議論を続けていくとしています。

【経済産業省「「生成ＡＩ時代のＤＸ推進に必要な人材・スキルの考え方」を取りまとめました」】

https://www.meti.go.jp/press/2023/08/20230807001/20230807001.html

社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

社会が大きく変化する中で働く人の学び・学び直し（リスキリング・リカレント学習）の必要性が高まっていることを受け、厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイトを開設し、公的支援策や取組みのポイント、企業事例などを紹介しています。

企業の担当者に向けて、なぜ、「学び・学び直し」が重要なのか、社員にその重要性をどのように説明したらよいのかのアドバイスなども掲載されており、参考になると思われます。

以下、学び・学び直しにあたってどのような助成金が用意されているのか、その一部をご紹介します。

◆学び・学び直しのための時間の確保の支援

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる助成金として「人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）」があります。

【教育訓練休暇等付与コース】

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

【人への投資促進コース】

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成

◆学び・学び直しのための費用の支援

同じく、人材開発支援助成金として、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースがあります。

【人材育成支援コース】

雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたＯＪＴ付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

【事業展開等リスキリング支援コース】

新規事業の立上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

（最初のページより）

●このうち、企業実務に特に関連があるのは、『**労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進**』といえます。主な項目には、次のようなものがあります（抜粋）。

〔　　〕は令和５年度当初予算額

- ○ 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 ➔677 億円〔625 億円〕
- ○ リスキリングによる能力向上支援 ➔1,468 億円〔1,379 億円〕
- ○ 個々の企業の実態に応じた職務給の導入 ➔0.6 億円〔 ― 〕
- ○ 成長分野等への労働移動の円滑化、人材確保の支援 ➔619 億円〔614 億円〕
- ○ フリーランスの就業環境の整備 ➔6.2 億円〔3.8 億円〕
- ○ 「多様な正社員」制度の普及促進、ワーク・ライフ・バランスの促進 ➔147 億円〔141 億円〕
- ○ ハラスメント防止対策、働く方の相談支援の充実、働く環境改善等支援 ➔144 億円〔122 億円〕
- ○ 仕事と育児・介護の両立支援 ➔200 億円〔162 億円〕
- ○ 多様な人材の就労・社会参加の促進 ➔955 億円〔945 億円〕
- ○ 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 ➔801 億円〔738 億円〕

★やはり、最近話題の政策には、多くの予算が要求されていますね。要求どおりに予算が成立するのか？　具体的にはどのような施策となるのか？ など動向をチェックしておくとよいでしょう。

要確認　生成 AI サービスの利用　個人情報取扱事業者などに注意喚起（個人情報保護委員会）

現在、生成 AI サービスが普及し、利用者が急増しています。このサービスは、誰でも手軽に使うことができ、様々な情報を入手できるようになる一方で、気付かないうちに個人情報保護法に違反してしまう可能性があります。そこで、個人情報保護委員会から、個人情報取扱事業者と行政機関等に向けて、次のような注意喚起がありました。

注意喚起（個人情報が AI の学習データとして利用されていませんか？）

入力する情報が、生成AIサービスの提供者においてAIの学習データとして利用されることが予定されている場合には、利用者（個人情報取扱事業者及び行政機関等）には以下の規律が課されます。このため、利用規約を確認するなどした上でサービスを利用するようにしてください。

○個人情報取扱事業者（個人情報データベース等を事業の用に供している者）に対する規律

個人データを第三者に提供する場合は、原則として、あらかじめ本人の同意を得なければなりません（個人情報保護法第27条、第28条）。

○行政機関等に対する規律

保有個人情報を利用、提供する場合は、原則として、特定された利用目的のために利用、提供しなければなりません（個人情報保護法第69条）。

★ 生成 AI サービスの利用者が入力した情報について、生成 AI サービスの提供者が自らの AI の精度向上等のために学習データとして利用することとしている場合に、利用者が個人データもしくは保有個人情報を入力すると、利用者から提供者に対し、個人データもしくは保有個人情報を提供したことになります。

生成 AI のサービスやアプリを利用する場合、当たり前のことかもしれませんが、入力する内容には注意するようにしましょう。

お仕事カレンダー 10 月

10 / 10	● 9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10 / 31	● 9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8 月決算法人の確定申告と納税・2024 年 2 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 11 月・翌年 2 月・5 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満の 7 月～9 月分の労災事故について） ● 労働保険料の納付（延納 2 期分）

◆あとがき◆最低賃金はどこまで上がるのでしょうか。第４次産業革命に乗らないと置いてきぼりになりそうです。いまが勝負時ですね。◆９月まで残暑が続きましたが、いよいよ秋本番を迎えそうです。錦秋の山に思いを馳せていますが、今年はいくつ行けるでしょうか。去年を振り返ってみたら５座ほどでした。紅葉を愛でるうちに年末がやってきます。年末・・・片付けものもたくさんあると思い出しました。（佐藤）