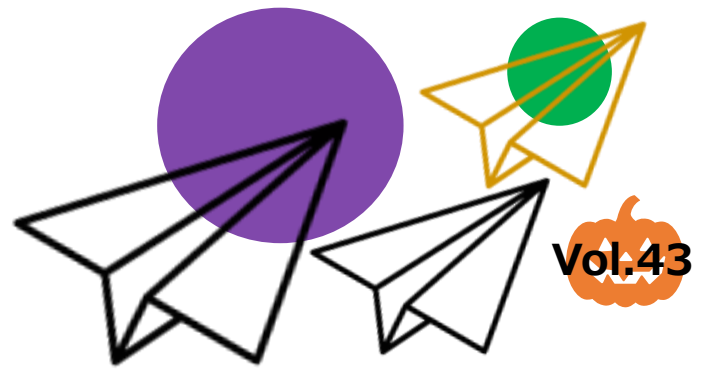


B-GROOW NewsLetter



Message From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW（ビーグロー）の空でございます。

さわやかな秋の風が心地よく感じられる良い季節になりました。私は出張に次ぐ出張で日本全国を飛び回っております。仕事に邁進できるのも健康あってのことです。健康で過ごせることに感謝しつつ、体調管理には気を配っております。

10月1日から7日まで、全国労働衛生週間が実施されます。職場でも健康への意識を高めたいものですね。

最近「秋バテ」という言葉があるそうですが、体調も心も整えて、実り多き秋を迎えましょう。



空 直美

2024年4月 法改正について

2024年4月に労働・社会保険法令が以下のように改正されます。

2024年4月に改正される労働・社会保険法令

- 障がい者雇用率の引き上げ
- 障がい者雇用納付金制度の改正
- 契約締結時の労働条件明示事項の追加
- 有期雇用・無期転換ルールの改正
- **時間外労働の上限規制**
- 自動車運転者の改善基準告示の改正
- 専門業務型裁量労働制の改正
- 企画業務型裁量労働制の改正

今回は、法改正の中でも2024年問題として注目を集めている「時間外労働の上限規制(自動車運転の業務)」を取り上げます。

■ 時間外労働の上限規制と猶予について

2019年4月からの働き方改革により、時間外労働は原則月45時間、年360時間以内（1年単位の変形労働時間制を採用している場合は月42時間、年320時間以内）が上限となり、特別条項付きの36協定を締結した場合、臨時的で特別な事情があるときに限り年6ヶ月まで原則の上限時間を超えて労働させることができるようになりました。ただし、建設業・自動車運転の業務・医師・鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業の4事業・業務については、長時間労働の背景に業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限についての適用が猶予、または、一部特例つきで適用されてきました。2024年4月以降はこの猶予が終了します。

■ 自動車運転の業務の時間外労働の上限について

トラック・バス・タクシーなどのドライバーの方の時間外労働については2024年4月以降、以下の上限規制が適用されます。

36協定	時間外労働の上限
一般条項	月45時間以内・年360時間以内
特別条項	臨時的で特別な事情があれば月45時間を超えて時間外労働が可能（年6ヶ月の制限なし） ➔ 年960時間以内
一般条項・特別条項共通	時間外労働と休日労働の合計の上限 ➔ 適用なし

特別条項付き36協定を締結した場合、年間時間外労働の上限が年960時間となります。一方、他業種で適用されている時間外労働と休日労働の合計の上限が月100時間未満・2ヶ月～6ヶ月平均80時間以内、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで、といった規制は適用対象外となります。

■ おわりに

2024年の法改正によって自動車運転の業務従事者の労働環境の改善が図られる一方、運送・物流業における売上・利益の減少、ドライバーの収入減少などが懸念されています。法改正の施行まで残すところ半年となり、今後の対策が急務であると言えるでしょう。

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)



チームビルディングの具体策を考える

9月号に続き、今回も「チームビルディング」について考えます。9月号のニュースレターは、チームビルディングとは何か？チームビルディングに必要な視点と能力は何か？という内容でした。今回はその具体策について考察します。

■ チームビルディングの具体策

チームをつくっていく際には、次の4つのステップを踏みます。

STEP1 現状認識

STEP2 共通目的

STEP3 役割明確化・目標設定

STEP4 コミュニケーション



STEP1 現状認識

まずは、チームの現状を認識します。チームのメンバーについて知る必要があります。その際に有効なものの一つとして、「利き脳（脳の使い方のタイプ）」を知る「ハーマンモデル」があります。利き脳はその人のコミュニケーションや、意思決定、問題解決、マネジメントスタイルなどあらゆることに影響を及ぼします。

また、チェックリスト等を使用して、チームの抱える課題を把握することも「現状認識」のステップにあたります。

STEP2 共通目的

組織で働いていると、会社からのミッション（使命）として「やらなければならないこと」があります。それをメンバーが納得してやれるよう、チームとしての「共通目的」の構築が必要です。

STEP3 役割明確化・目標設定

共通目的が構築できたら、役割の明確化と目標設定を行います。「仕事と役割」をシートにまとめて見える化する、日々の業務の洗い出しを行う、「目標管理シート」を作成するなどがこのステップにあたります。

STEP4 コミュニケーション

チームをマネジメントするためには、「コミュニケーション」能力を発揮することが重要です。STEP1で認識した現状をふまえ、関わる相手に合わせてコミュニケーションをとるようにします。この「コミュニケーション」が4つの中で最も重要なステップです。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。チームづくりのために最も大切なのはコミュニケーションだということを、日頃から意識したいものです。

盛り上がりを見せているラグビーワールドカップですが、日本代表チームは9月29日のサモア戦に見事勝利しました。10月8日のアルゼンチン戦も、日本代表チームの活躍が楽しみです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.5-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりな情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけたら幸いです。

今回のテーマは【**最低賃金**】についてです。

■ 最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき、使用者が最低賃金額以上の賃金を労働者に支払うことを義務付ける制度です。最低賃金には、都道府県ごとに定められた「**地域別最低賃金**」と、特定の産業を対象に定められた「**特定(産業別)最低賃金**」の二種類があります。

地域別最低賃金は、①労働者の生計費 ②労働者の賃金 ③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案し、決定されています。

■ 令和5年度の地域別最低賃金

令和5年度の地域別最低賃金の改定額について、以下のとおり取りまとめられました。

- ・ 47都道府県で、**39円～47円の引上げ**
- ・ 全国加重平均は**1,004円**（※初の1,000円超）
- ・ 全国加重平均**43円の引上げ**は過去最大の引上げ幅
- ・ 10月1日から中旬にかけて順次発効予定

最低賃金の引き上げによる人件費の増額は避けられません。企業は、増額分を予め試算しておく必要があります。また、生産性を向上させ、不要な残業をなくすことが求められます。従業員一人一人の働き方の見直し、業務の効率化、技術革新などの取り組みが重要だと言えるでしょう。

人事労務の仕事の根幹にあるのは「**法令遵守**」です。常にアンテナを張り、業務に邁進してまいりましょう。



(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

インターネット販売を利用することが日常化し、注文の翌日に商品が届くことに驚嘆しつつも、都合に合わせて再配達を依頼することも多々あります。2024年問題を考えるとき、自分もその渦中にいることに気が付きます。物事を自分ごととして考えることの大切さを痛感しました。

(編集担当 香月裕美)

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>