

## 石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 F A X：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



### 親子関係や婚姻関係等を確認する行政 手続で戸籍謄抄本が不要に

#### ◆改正戸籍法施行で利便性アップ

令和元年成立の改正戸籍法には、本籍地の市区町村でなければ戸籍謄本を取得できない等の不便を解消するための新システム構築等が盛り込まれていましたが、いよいよ新システムが完成し、令和6年3月から次の3点が変わります。

○行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

○戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

○本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に  
詳細は以下の通りです。

#### ◆行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

例えば健康保険の被扶養者認定や国民年金第3号被保険者の資格取得事務における婚姻歴の確認といった、親子関係や婚姻関係等を確認する手続きでマイナンバーを利用することとなり、戸籍謄抄本の添付省略が可能になります。

#### ◆戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

婚姻届や養子縁組届など様々な戸籍の届出の際に、戸籍謄抄本の提出が不要になります。さらに、戸籍の届書が提出後電子化されることで、すぐに新しい戸籍謄抄本が発行できるようになります。

#### ◆本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

住んでいる市区町村や勤務先の最寄りの市区町村の役場の窓口で、自身の戸籍のほか、配偶者、父母、祖父母、子の戸籍の謄本も取得可能になります。

さらに、オンラインで行政手続をする際に利用可能な戸籍の証明書として、新たに「戸籍電子証

明書」が発行されるようになります。パスポートの発給申請時にこの証明書を行政機関に提示することで戸籍証明書等の添付が不要となる予定で、今後、他の手続きにも拡大される見通しです。

【法務省「戸籍法の一部を改正する法律について(令和6年3月1日施行)」】

[https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04\\_00082.html](https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04_00082.html)

### 価格交渉促進月間(令和5年9月)のフォローアップ調査結果(速報版)が公表されました

中小企業庁では、毎年3月と9月の「価格交渉促進月間」に合わせ、受注企業が、実際にどの程度価格交渉・価格転嫁できたかを把握するための調査を実施しています。

去る11月28日に、2023年9月の価格交渉促進月間における中小企業・小規模事業者の価格転嫁・価格交渉に関する調査結果が公表されました。

#### ◆全体的な傾向

価格転嫁・価格交渉ともに、「コストが上昇していないため、価格転嫁は不要である」旨の回答の割合が、約2倍に増加しました。

#### ◆価格交渉

①「発注企業からの交渉申し入れをきっかけに交渉が行われた」企業の割合が約2倍に増加、②また、「コストが上昇し、交渉を希望したが、交渉が行われなかった」企業の割合は減少という結果となり、価格交渉しやすい雰囲気は徐々に醸成されつつあります。

#### ◆価格転嫁

①コスト全体の転嫁率は、前回調査と比較して微減し、45.7%となったものの、②「全く転嫁できなかった」または「コストが上昇したのに減額され

た」企業の割合は減少という結果となり、価格転嫁の裾野は広がりつつあります。

#### ◆今後のスケジュール(予定)

2023年12月以降に調査結果(確報版)が公表されます。

また、2024年1月に発注企業ごとの価格交渉・価格転嫁の評価を記載したリストを公表し、評価が芳しくない企業に対する、所管大臣名による指導・助言が行われることとされています。

【経済産業省「中小企業の価格転嫁に関する調査結果(速報版) 価格交渉促進月間(2023年9月)フォローアップ調査」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/11/20231128005/20231128005.html>

### 性的マイノリティに関する理解増進に向けた厚生労働省の取り組み

令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。この法律は、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国および地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とするものです。これを受け、厚生労働省においても、性的マイノリティに関する理解促進に向けた取り組みに関するホームページを開設しています。

#### ◆性的マイノリティに関する理解増進に向けた取り組み

採用の際に公正な選考が行われるよう、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を排除しない旨、事業主への周知を行っており、応募者の適性・能力に関係のない事項について、面接で質問すること等はしてはならないとしています。

#### ◆ハラスメントのない職場に向けて

セクハラ防止指針やパワハラ防止指針では、職場における性的指向・性自認に関する侮辱的な

言動についても、ハラスメントに当たるとしていません。また、労働者からの相談体制などの整備も、事業主の雇用管理上の措置義務となります。

#### ◆性的マイノリティに関する悩みや困りごと等の相談・支援体制

労働局等にある総合労働相談コーナーや、よりそいホットライン(無料の電話相談)等において、性的指向・性自認に関連する労働問題をはじめとする相談・支援が受けられます。

### “つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は72.6%～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

#### ◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療・福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「つながらない権利」があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は62.4%いて、業種で見ると、[建設業](74.1%)が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業](73.2%)[医療、福祉](72.8%)となりました。

#### ◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査 2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

### 賃金改定率が過去最高に～厚生労働省実態調査から

#### ◆賃上げ実施企業、引上げ額、引上げ率ともに昨年より増加

厚生労働省の令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は89.1%(前年同比3.4ポイント増)、1人当たりの平均賃金の引上げ額は9,437円(同3,903円増)となりました。平均賃金の引上げ率は3.2%(同1.3ポイント増)で、平成11年以降で最も高い数値となりました。

同調査は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業を対象とし、3,620社を抽出して1,901社から有効回答を得たものです。産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が100.0%で最も高く、次いで「製造業」が97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.9%となっ

ています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が18,507円(引上げ率5.2%)で最も高く、次いで「情報通信業」が15,402円(同4.5%)、建設業12,752円(同3.8%)となっています。

#### ◆すべての企業が業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合をみると、「企業の業績」が36.0%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が16.1%、「雇用の維持」が11.6%となっています。

本調査結果の通り、近年、賃金引上げを実施する企業が増加しています。その理由として、物価上昇への対応や従業員のモチベーション向上、人材確保・定着などが挙げられます。しかし、賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げとは限らず、業績は改善しないが従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業も多いと考えられます。賃金引上げを実施する際には、政府が掲げている賃金引上げに向けた各種支援策等を参考にしながら慎重に検討する必要がありますでしょう。

【厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/c hingin/jittai/23/dl/10.pdf>

#### 当事務所よりひと言

令和5年もあとわずかとなりました。

この1年を振り返り一番印象に残っているのは阪神がAREを達成したことです。

今まで大事な時に圧倒的勝負弱さを発揮していたいわゆるダメトラだったのが今年は圧倒的勝負強さを発揮して日本一まで登り詰めてくれました。来年も引き続き強い阪神を見たいものです。

