

## 「年収の壁」対策？

10月から最低賃金が大幅に引き上げられました。これに伴い、いま社会問題となっているのが「年収の壁」問題です。税金における「103万円の壁」、社会保険における「106万円の壁」「130万円の壁」。その内容については労務ナビでも何度かお伝えしているので省きますが、政府はこれらの「壁」について当面の対応策を発表しました。

①「106万円の壁」対応：キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）で、手当の支給や賃上げなどにより壁を意識せずに働ける環境を整備した企業へ助成金（1人あたり最大50万円）を支給。

②「130万円の壁」対応：パート・アルバイト等で働く人の収入が一時的に増加しても、それが一時的なものであると企業が証明すれば、引き続き被扶養者認定を受けられる仕組みとする。

③配偶者手当への対応：収入要件のある配偶者手当の存在が就業調整の要因となっていることを踏まえ、企業がその見直しを進められるよう、手順をフローチャートで示す等、わかりやすい資料を公表する。

対策を取る姿勢が示されたことは評価したいと思いますが、どこまで実効性がある方策なのか疑問だという声も多く、私もそのように感じています。

被扶養者や年金3号被保険者の問題は、国民生活に深くかかわる大変難しい問題ですが、現状の制度では限界がきているのも事実です。一時しのぎ的な対策ではなく、根本的な議論が深まることを期待します。

参考：[厚労省「年収の壁」対応HP](#)

## キーワードは「心理的安全性」③

今回は、心理的安全性が低くなる要因とされる「4つの不安」をご紹介しました。これは逆に言えば、これらの不安がなく（あるいは少なく）なれば、その職場は心理的安全性が高いと言えることとなります。

たとえば介護の現場で、ベテラン介護職員がマニュアルとは違う自己流の介護を行っている光景を目にしたとき、「波風立てるのも嫌だし、見て見ぬふりをして

おこう」と考えるか、「そのやり方はマニュアルと違うし利用者にとって危険です」と言えるかどうか。直接は言えなくとも、会議の議題として取り上げ、マニュアルと個別介護の在り方について議論する等につなげられるかどうか、といったことです。

それは決してその職員を非難したり否定したりすることではなく、「よりよいケアをするため」に必要な議論なのです。もしかしたら一時的には意見の対立が起きるかもしれませんが。しかしそこから話し合いが生まれ、**相互理解に発展し、互いの考え方や価値観を尊重し合える環境**ができていく、それこそがまさに「心理的安全性の高い」職場だと言えるのです。

「対立」や「葛藤」を恐れずに、一人ひとりが自分の意見を表明することができる。そのような環境を作っていくためには、管理者やリーダーだけでなく、**すべての職員が「心理的安全性の高い職場を作る当事者である」**という自覚をもつ必要があります。

つまり、心理的安全性には職員自身の意識改革も重要なカギであり、管理者・リーダーにはそうしたマインドチェンジを引っ張っていく役割が求められるということです。次回へ続きます

## セミナー開催しました！

9月11日、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2023 Part1」を開催しました。おかげさまで会場は満席となり、やっとコロナ禍以前のセミナーが戻ってきたという気がしました。ゲストのお話も大変有意義で、「目から鱗だった」「ぜひ参考にしたい」といった感想を多くいただきました。週休3日制などの取組みはそれ自体が目的なのではなく、「働きやすい職場環境づくり」のための手段であるということ、私自身も肝に銘じておきたいと感じました。

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：[mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)