

■ハラスメント対策の重要性

■ニュース

最低賃金引き上げの対応策
デジタル庁の発足と今後の社会保険手続き

■人事に関するよくある相談

部下の「報連相」がない！
70歳までの就業機会確保努力義務

■弁護士の一言アドバイス 阪中達彦

■企業の SNS 活用 永田知靖

■休業手当の計算方法 樋口浩史

■編集後記

◆ハラスメント対策の重要性

2022年4月から、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が中小企業にも適用されます。

厚生労働省は「企業向けマニュアル」を作成するなど、意識喚起を図る活動を展開します。

行政の対応にかかわらず、企業は既に対策に動いていますが、ややもすると法律論やリスク回避を意識したものが多いように感じます。

パワハラ指針では企業に対して、

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- などを求めており、体制整備は急務です。

しかし、パワハラ対策で最も重要なのは、組織風土改善にあります。パワハラが起こる、「人の感情」に着目し、研修などを通じて、「人間関係の質」を高めていくことが重要でしょう。

当社では、「パワハラ予防研修」を実施しています。

連絡先

株式会社H & Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>

◆ニュース

最低賃金引き上げの対応策（アイテム社調査）

10月に最低賃金が引き上げられました。28円の引き上げで、全国平均930円となりました。

非正規活用が推進されていた時代の人材ポートフォリオは過去のものになりつつあります。高卒の初任給を17万円とした場合、時給換算で、1,060円程度になります。東京都の最低賃金は1,041円ですから、高卒初任給の引き上げは必須でしょうし、パート・アルバイトは安い労働力とは言えなくなってきました。

図3 令和3年度の最低賃金引き上げの対応策は？



「令和3年度 地域別最低賃金引き上げに関する企業調査」株式会社アイテム

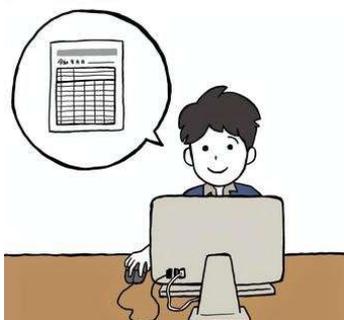
今回の改定によって、人件費は上げざるを得ず、上がってしまう人件費を、経費削減と収益アップで乗り切りたいといった回答が大半となりました。採用を抑制するといった動きまでには至っていないようです。

デジタル庁の発足と今後の社会保険手続き

2021年6月18日に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画」によりますと、「社会保険・税手続きのワンストップ化・ワンズオンリー化の推進」の項に、次の記載があります。

「民間事業者がクラウドサービス上にデータを記録し、行政機関等が当該データを参照して社会保険・税手続きを行うこと（社会保険・税手続きの新たな提出方法）について環境整備を行い、…（略）…クラウド提出済のデータを確定申告等において利活用することを検討し、令和5年（2023年）1月以降の実現を目指す。さらに、国民・事業者の負担軽減が見込まれるその他の手続きについても、令和4年度（2022年度）以降の対象拡大に向けて検討を進める。」となっています。

ここで述べられている様々な施策は、先日9月1日に発足したデジタル庁が司令塔となって推し進めるということです。デジタル庁が掲げる「誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化を。」のミッションのもと、様々な施策がどのように進展していくのか、今後の動向に注目したいと思います。



◆ 人事に関するよくある相談

部下の「報・連・相」がない！

「こちらから聞かないと報告してこない……。」

「ポイントのずれた報告しかしてこない……。」 こんな時、どうしたらいいでしょう？ということをよく聞かれます。

実は、部下の報連相のスキルを上げるためには、「報告を受ける方」にポイントがあると思っています。

次の考え方を参考にされてはいかがでしょうか。

【ポイント1】もらったハウレンソウは「おひたし」で返す！

「お」 怒らない

「ひ」 否定しない

「た」 助ける

「し」 指示する（必要であれば）

【ポイント2】仕事は効率よく「こまつな」を進める

「こま」 困ったら

「つ」 使える人（できる人）に

「な」 投げる（協力を要請する）

部下が仕事を抱え込まないように、（部下自身が）社内の適切な人材に仕事を依頼できるように調整してあげましょう。

【ポイント3】部下が「ちんげんさい」にならないように、常に気を配る

「ちん」 沈黙する

「げん」 限界まで言わない

「さい」 最後まで我慢



皆さん、場面が目に浮かんでいませんか？ここまで来たら退職の危機かもしれません。普段から部下の行動に目を配り、上司から積極的に声をかけましょう！

70 歳までの就業機会確保努力義務について

70 歳までの就業機会確保が努力義務化されましたが、「努力義務」だからすぐに対応しなくても大丈夫ですよね？

という質問を受けることがあります。

改正高年法に関する厚労省 Q & A では、「事業主が措置を講じる努力をしても」、実際に「措置を講じていないときは努力義務を果たしたことになる」とされており、法文上は「努力義務」ですが、厚労大臣は事業主に対して指導・助言し、計画作成を勧告できることになっています。（担当窓口はハローワーク）

また、中小企業でよくあるパターンとして、仕事に習熟した高年齢者は貴重な戦力となっているため、65 歳以降も大多数を継続雇用しており、「うちの会社では、特別なことをしなくても、改正高年法への対応はできている」というものです。

しかし、努力義務を果たしたというためには、法の要請する制度作りとしなければなりません。70 歳までの就業確保という場合、

「対象者基準」を設け、選別することも可能ですが、その際は、「過半数労組等の同意を得ることが望ましい」とされています。

基準作り、規定の改定は慎重に行いましょう。

◆ 弁護士の労働法一言アドバイス

労働市場の規制 その② 阪中 達彦

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H&M 通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第 24 回目は、前回に引き続き、「労働市場の規制」についてです。前回は、雇用仲介事業のうち①職業紹介事業の法規制についてご説明させていただきましたので、今回は②労働者派遣事業の法規制についてご説明させていただきます。

職業安定法は、現在でも、労働者供給事業を行うことを懲役又は罰金の罰則付きで禁止しています（同法 44 条、63 条、64 条）。これは、自分が抱える労働者を他人に供給して働かせることを認めると、供給先の利用者による強制労働や中間搾取の危険が生じるからです。

もっとも、労働者派遣法は、この労働者供給のうち、「労働者派遣」（自分が雇用する労働者を他人の指揮命令下でその他人のために働かせること）という形態を取り出して、これを事業として行うことを同法の規制の下で適法としました。

現状、労働者派遣事業は、法令上列挙された業務（港湾運輸、建設、警備、医療関連）以外のすべての業務について、厚生労働大臣の許可を上で行うことができます（労働者派遣法 5 条以下）。

もっとも、一方で、主に以下のような規制があります。

- ①就業条件等の明確化（26 条 1 項、34 条）
- ②有期雇用派遣労働者についての派遣期間の制限（35 条の 3、40 条の 2、40 条の 3）
- ③有期雇用派遣労働者についての雇用安定措置（30 条 1 項・2 項）
- ④違法派遣の場合の派遣先による労働契約申込みみなし（40 条の 6）
- ⑤労働関係法規上の責任の遵守（44 条以下）

また、2018 年の働き方改革関連法による労働者派遣法改正により、派遣労働者と正社員との待遇格差の是正を図るため、不合理な待遇の違いの禁止（30 条の 3 第 1 項、30 条の 4）、差別的取扱い（不利な取扱い）の禁止（30 条の 3 第 2 項）、待遇の相違の内容と理由の説明義務（31 条の 2 第 4 項）が定められています。

このように、前回と今回ご紹介した雇用仲介事業については種々の複雑な規制がありますので、疑問点が生じた際は、社会保険労務士や弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。

「企業の SNS 活用について」① システムコンサルタント 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

早速ではありますが、皆様の企業では SNS の活用はされていますでしょうか。

そして、皆様が思い浮かべられる SNS はどのようなものがありますでしょうか。

今号から数回に渡り企業の SNS 活用に関する内容についてお送りしたいと思います。

特に昨年のコロナ禍から多くの企業が SNS の活用に積極的になっていますが、なぜ企業はこぞって SNS を活用するようになったのでしょうか。

「A I D M A の法則」というのを耳にされたことがあると思います。

企業が提供するサービスや商品、また採用情報などをユーザに届けて行動してもらうための行動モデルを提唱したのになります。

A I D M A モデル	
認知段階	A : Attention (注意)
	I : Interest (興味・関心)
感情段階	D : Desire (欲求)
	M : Memory (記憶)
行動段階	A : Action (行動)

どのような事柄においても「認知」して「関心」を持ってもらい、「行動」に移してもらうことが大切です。

特に皆さんの現場に近い採用関係においては若年層に対してのアプローチが重要になってきます。

特に認知から関心の部分においてはナビサイトや会社説明会では伝えられない部分も多くあると思います。

それをしっかりと認識している企業の多くは採用関係に Instagram などを活用していますし、さらに進んだ企業においては TikTok を使ってアプローチを行なっているところもあります。

今回は、まず消費者の行動心理の部分についてのお話をさせて頂きました。

次回以降は各 SNS の特徴や活用方法についてお伝えしていきたいと思います。

早々に SNS を活用したいので次回以降の記事まで待てられないという方がおられましたら、直接ご対応もさせていただきますので気軽にお問い合わせいただければと思います。

永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業と IT の関わりについての研究・実践も展開。

◆介護事業所ちょっと役立つ話

休業手当の計算方法？ 社会保険労務士 樋口浩史

前回から引き続き、登録ヘルパーさんに実際支払われる休業手当の計算方法についてご案内させていただきます。
労働基準法では、使用者（会社）の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならないと定められています。

平均賃金は、原則として事由の発生した日以前3ヶ月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（歴日数）で除した金額です。

賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に、その労働者に対し支払われた当該賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60%が最低保障となります。

平均賃金の原則により計算した金額を最低保障が上回る場合は、最低保障金額が平均賃金となります。

登録ヘルパーさんは、ほとんどの方が時間給制ですので、この計算方法に該当します。

【算定事由の発生した日とは】

急なキャンセルが発生した日

【以前3ヶ月とは】

- ・算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って3ヶ月
- ・賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3ヶ月
- ・賃金締切日に事由が発生した場合は、その前の締切日から遡及

【日数と賃金を共に控除する期間】

- ・業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- ・産前産後の休業した期間
- ・使用者の責によって休業した期間
- ・育児：介護休業期間
- ・試用期間

【賃金の総額とは】

- ・算定期間中に支払われるすべての賃金（処遇改善加算も含まれます。）
- ・現実に支払われていなくても、賃金の支払が確定しているもの。（未払いになっている賃金）
- ・6か月通勤定期なども1か月ごとに支払われたものとみなして算出

【賃金総額から控除される賃金】

- ・臨時に支払われた賃金
- ・3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（6か月ごとに支払われる賞与など。賞与でも3ヶ月ごとに支払われるものは除外されません。）
- ・労働協約で定められていない現物給付

【具体的な休業手当の計算方法】

- ・休業手当を支払うべき日以前3か月間

休業手当を支払うべき日（7月20日）

賃金締切日；当月末日の場合

▽

	4月	5月	6月	7月
	1か月目	2か月目	3か月目	
賃金	66,000円	99,000円	88,000円	
歴日数	30日	31日	30日	

・前ページの平均賃金の計算方法は、

①原則による計算

$(66,000 \text{ 円} + 99,000 \text{ 円} + 88,000 \text{ 円}) \div (30 \text{ 日} + 31 \text{ 日} + 30 \text{ 日}) = 2,780 \text{ 円} 21 \text{ 銭}$

②最低保障による計算

$(66,000 \text{ 円} + 99,000 \text{ 円} + 88,000 \text{ 円}) \div (12 \text{ 日} + 18 \text{ 日} + 16 \text{ 日}) \times 60\% = 3,300 \text{ 円}$

①<②のため、平均賃金は **3,300 円**

よって、一日分の休業手当は、 $3,300 \text{ 円} \times 60\% = \mathbf{1,980 \text{ 円}}$ となります。

利用者のキャンセルが一部に限られ、他の利用者宅でサービスを提供したときに、他の利用者宅での賃金が休業手当 1,980 円を超える場合は、休業手当を支払う義務はありません。

樋口 浩史

社会保険労務士。大学卒業後、水前寺清子のマネージャーを経験後、ホテルに勤務し接客の基本を学ぶ。その後、大手社会福祉法人に勤務、人事総務を担当。長年にわたり責任者を経験し社会保険労務士として独立。介護業界に精通し、採用、労務管理の経験豊富。外国人採用の経験も多い。現場を知る社労士として活動している。



◆編集後記

雇保「二事業」の資金底つく 雇調金等支出が急増

厚生労働省の公表では、雇用保険制度の収支状況が急激に悪化しています。失業給付関係の積立金残額が大きく減少したほか、雇用保険二事業の資金残高はゼロとなっています。

失業給付関係積立金は、その名のとおり、離職時の基本手当等の原資となるもので、労使折半の保険料が主財源です。

令和元年には4兆4871億円あったのが、3年度（予算）には4039億円まで減少する見通しです。

雇用保険二事業は助成金の原資となるもので、保険料はすべて事業主負担です。雇用調整助成金をはじめとする支出増により、資金残高ゼロと底をついています。

一般会計や失業給付関係積立金残高から借り入れをして、増大する支出をまかなっている状況ですが、新型コロナ感染拡大により緊急事態として支出したものであり、これを事業主負担（＝保険料アップ）で対応することは理解が得られないでしょう。

政府の財政支出が求められるところです。