



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2021 年 8 月



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: info@sr-yell.com

URL: <http://www.sr-yell.com>



Contents

●代表より ●セミナーご案内 ●夏季休業・工事のご案内 ●労働関係制度改正の方向性 ●睡眠時間と労働効率・健康障害 ●メンタルヘルス対策 ●ハラスメント ●労務相談室 ●雇調金最新情報 ●スタッフコラム

鎌倉です。

7 月に 50 歳の誕生日を迎えました。走っていて気が付いたら 50 歳になっていたという感じなのですが……

この機会に改めてこれまでを振り返っています。自分のこれまでを振り返り、客観視して、改めてこれからを考えてみたいと思っています。

私の 20 代はバブル崩壊と重なります。就職氷河期とよばれた最初の年に大学を卒業しました。当時、総合不動産業で働いていましたが、都心の一等地の不動産は大暴落し、入社後から 4 年目、業績は急落し、倒産しました。

その後に就職した先でも倒産を経験しました。大企業でも中小企業でも、舵をきるのが遅ければ倒産する、会社は生き物であり、そして経営者、そこに働いたくさんの人、その家族、取引先の人生にかかわる社会の財産であることを知りました。

また、大企業と中小企業の両方で勤務した経験からも、その違いを体感し、大きな気づきがありました。

「人の側面から中小企業のお役に立ちたい」 そのときの強烈な経験が、私が今、社会保険労務士という仕事をしていることにつながっています。当時は後に 父と共に社労士事務所をやるとは思いもよらなかったのですが……

30 代は資格を取得し、夜中も休日もなくがむしゃらに働きつつ、私生活では二度の出産で仕事を中断しない方法を試行錯誤した時期でした。40 代は事務所の組織化と価値を創り広げることを探求し、私生活は子育てとの両立であつという間にすぎた気がします。さて、50 代。課題は山積していますが、「破壊と創造」に怖れず取り組みたい。

エールの掲げるビジョンは、「横浜の中小企業から “働く” を “楽しく” して、人も、会社も、地域も 元気に」です。

「働く」を「楽しく」の意味は、自分が楽しいという意味ではありません。「働く」は、とても価値あること。中小企業の「働く」時間をもっと価値ある・成長できる・エキサイティングな時間にできるよう、私たちは社労士を基礎としつつもその枠にとらわれず、「人」の側面から企業経営をご支援したい。それにはまだまだ足りないことがたくさんあります。それには、組織を創り、これを発展させ、もっと若い世代の活躍の場を増やし、次につなげたい。

エールは、毎年この時期はリーダーたちと今期の振り返りと、来期に向けて課題をあげる時間をとります。未来を考える、そのための組織を創る。メンバーと目指す世界を描いて、来期を考え、進みます。

★8 月の YELL オンラインセミナーは“ハラスメント”

顧問先企業様からのご相談がとて増えているハラスメントの問題。

中小企業においてひと度起きると難しい問題に発展します。顧問社労士だから経営層・人事総務部の皆様にお届けしたい押さえて頂きたい知識とその対応。お気軽に参加ください！

日時：8 月 26 日(木) 16 時～17 時半

講師：特定社会保険労務士 滝瀬 仁志



夏季休業および事務所工事のご案内



休業：2021 年 8 月 11 日(水)～15 日(日)

※8 月 16 日(月)9 時より平常通り業務を行います。

事務所工事のご案内：

働く場の価値を再考し、コロナ対応を含め、事務所の増床工事を行います(9 月迄)。業務は通常通り行っております。騒音等ご迷惑をお掛けしますが、何卒よろしくお願い致します。

骨太の方針 2021 より考える労働関係制度改革の方向性

今年の 経済財政運営と改革の基本方針(「骨太の方針 2021」)が閣議決定されました。今後の法改正等の方向性にも影響しますので、人事労務管理に関するものをご紹介します。

多様な働き方の実現に向けた働き方改革“フェーズⅡ”の実践

労働時間の上限規制などの労働時間制度改革を働き方改革“フェーズⅠ”としていましたが、これからは従業員のやりがいを高めていくことを目指す“フェーズⅡ”の働き方改革を推進していきます。

■テレワークの拡大などの変化を後戻りさせない、働き方改革の加速

⇒引き続き相談窓口の設置等で企業における導入支援・ガイドラインの普及に取り組む。

■兼業・副業の普及・促進

⇒ガイドラインの周知、取組事例の展開に取り組む。

■選択的週休3日制度の普及

⇒育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促す。

■民間求人メディア等についてマッチング機能の質を高める

⇒ルール整備や、ハローワークとの情報共有の仕組みの構築に取り組む

■女性、外国人、中途採用者の管理職への登用

⇒測定可能な目標の開示を促進する。

女性活躍・子育てしやすい社会の実現

■賃上げや正規・非正規の格差是正など雇用環境改善

■社会全体で男性が育児休業を取得しやすい環境整備

⇒改正育児介護休業法の円滑な施行の検討などに取り組む。(エールスピリッツ7月号を参照ください)

■不妊治療への保険適用・出産育児一時金の増額に向けた検討

外国人材の受入れ

■在留カードとマイナンバーカードの一体化の検討

■外国人が暮らしやすい地域社会づくり、在留手続におけるデジタル化の推進等施策の充実

昨年はコロナの感染拡大により、各企業における就労環境や働き方に関してさまざまな面で激変がみられました。国は、引き続きジョブ型雇用(職務や勤務場所・勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態)への転換を図っています。自社状況に照らして取捨選択しながら、対応・検討をしていく必要があります。

令和3年度 地域別最低賃金改定の目安が公表

重要

7月16日、中央最低賃金審議会が今年度の地域別最低賃金改定の目安について、全国で28円引上げの答申がまとめられ公表されました。昨年はコロナの影響で1～3円程度でしたが、今回は過去にない大幅な改定目安(引上げ率3.1%)が示されました。東京は目安通り引き上げられる予定で、現在の1013円から28円UPすれば、1041円となります。今から対応を検討する必要があります。

※最低賃金については関連情報を本紙7頁、8頁にも取り上げております。合わせてご参照ください。

睡眠時間と労働効率・健康障害との関係

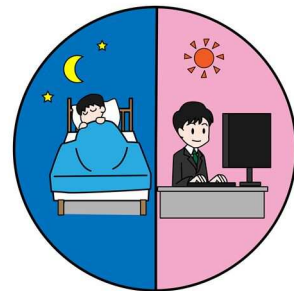
先日、第12回「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」が開催され、仕事が原因で脳梗塞やくも膜下出血等の脳・心臓疾患にかかった場合の労災認定基準が20年ぶりに見直される方向となっています。ここで改めて睡眠時間が労働効率・健康へ与える影響について考えていきましょう。

日ごろの睡眠時間、足りていますか？

自分の睡眠時間が足りているか否かを知るための手段としては、**日中の眠気の強さを確認する方法**があります。つまり、睡眠不足では日中の眠気が強くなります。

昼過ぎにある程度の眠気を感じることは自然なことです。昼過ぎ以外の時間帯でも強い眠気におそわれる場合には、睡眠不足の可能性があります。

日本人の勤労者を対象とした横断研究では、**睡眠時間が6時間を下回ると日中に過度の眠気を感じる労働者が多くなる**ことが示されています。もし、日中の活動に支障をきたすほどの眠気がある場合には、睡眠時間を延ばす工夫が必要です。



睡眠不足がもたらす仕事への影響とは？

睡眠不足は、疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を高める可能性があります。

健康成人を対象にした研究では、**人間が十分に覚醒して作業を行うことが可能なのは起床後12～13時間が限界であり、起床後15時間以上では酒気帯び運転と同じ程度の作業能率まで低下することが示されています。**

睡眠不足が連日続くと、作業能率はさらに低下する可能性があります。健康な成人を対象にした研究では、自然に目が覚めるまでの十分な睡眠時間が確保されると、作業能率は安定しているが、その時間よりも睡眠時間が短く制限されると、作業能率は日が経つにつれ低下していくことが示されています。また、これらの研究では、客観的な検査では作業能率が低下しているにも関わらず、自分ではそれほど強い眠気を感じていない場合が多いことも示されています。

出典：健康づくりのための睡眠指針（厚生労働省）

睡眠時間と生活習慣病の関連性とは？

慢性的な睡眠不足は、日中の眠気や意欲低下・記憶力減退など精神機能の低下を引き起こすだけでなく、**体内のホルモン分泌や自律神経機能にも大きな影響を及ぼす**ことが知られています。例えば、健康な人で1日10時間たっぷり眠った日と比較して、寝不足（4時間睡眠）をたった2日間続けただけで食欲を抑えるホルモンは減少し、逆に食欲を高めるホルモンが亢進する為、食欲が増大することがわかっています。ごくわずかの寝不足により私たちの食行動までも影響を受けるのです。実際に慢性的な寝不足状態にある人は糖尿病や心筋梗塞や狭心症などの冠動脈疾患といった生活習慣病に罹りやすいことが明らかになっています。

出典：e-ヘルスネット（厚生労働省）

忙しいと、睡眠時間を削って働くこともあるかもしれませんが、そのようなことが続くと、知らず知らずのうちに作業能率が低下している可能性があります。個人レベルでの工夫だけでなく、職場の特性や様態に合わせた勤務スケジュールの設計や勤務間インターバル導入の検討など、労働者の適切な睡眠時間確保のための、職場ぐるみの取組も大切になってきます。

文責：門舛

企業に求められるメンタルヘルス対策

新型コロナウイルスによる生活環境の激変、その長期化も背景にあつてか、メンタルヘルス不調者に増加傾向がみられます。メンタルヘルス不調の要因は、健康や家庭など、主に私生活を原因とするものや、職場の人間関係や長時間労働によるストレス、また最近では在宅勤務の増加に伴うストレス増といった仕事を原因とするものが挙げられます。

メンタルヘルス不調は仕事効率の悪化に繋がることはもちろん、休職や離職にも繋がりますので、企業として対策の重要性は増しています。

メンタルヘルス不調による休業者数と対策の取り組み状況

※厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」より抜粋

【メンタルヘルス不調による休業者等】

過去1年間(2019年11月1日から2020年10月31日)にメンタルヘルス不調により、連続1ヶ月以上休業した労働者、または退職者がいた事業所の割合は「9.2%」。

このうち連続1ヶ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は「7.8%」、退職した労働者がいた事業所の割合は「3.7%」。

【メンタルヘルス対策への取組状況】

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は「61.4%」となっており、2018年の調査より「2.2%上昇」している。具体的な取組内容(複数回答)では、多い順に以下の通り。

- ・労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック) : 62.7%
- ・職場環境等の評価及び改善 : 55.5%
- ・メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施 : 53.8%
- ・メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備 : 50.7%



精神障害にかかる労災支給決定件数が過去最多に

メンタルヘルス不調となった要因は職場にあると不調者本人が主張したり、医師がそのように判断した場合の精神障害という話になると、[労災申請](#)という問題に繋がることも少なくありません。直近の関連する統計(厚生労働省「令和2年度の過労死等の労災補償状況」)をみても、増加傾向が見られます。

【主な統計内容】

- ・精神障害に関する労災支給決定件数は608件で **前年度比99件の大幅増**
- ・業種別では、請求件数は「医療、福祉」488件、「製造業」326件、「卸売業、小売業」282件の順で多く、支給決定件数は「医療、福祉」148件、「製造業」100件、「運輸業、郵便業」と「卸売業、小売業」63件の順に多い。
- ・年齢別では、請求件数は「40～49歳」597件、「30～39歳」490件、「20～29歳」448件の順で多く、支給決定件数も「40～49歳」174件、「30～39歳」169件、「20～29歳」132件の順に多い。
- ・出来事別の支給決定件数は、「**上司等から、身体的・精神的攻撃等のパワハラを受けた**」99件、「**悲惨な事故や災害の体験、目撃をした**」83件、「**同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた**」71件の順に多い。



メンタルヘルス対策の基本的な考え方

メンタルヘルス対策としては、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。

また、各段階において厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」にある「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」の“4つのケア”を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援が行われるようにすることが重要です。



段階 4つのケア	《一次予防》 健康障害の未然の防止、 健康増進	《二次予防》 健康障害の早期発見・ 介入	《三次予防》 健康障害の再発・再燃の 防止、職場復帰支援
セルフケア (労働者個人)	・自発的な相談やセルフチェック ・メンタルヘルス研修 ・ストレスチェック等による気付き		生活習慣改善の努力(睡眠等)
ラインによるケア (管理監督者)	・労働者からの相談対応 ・ラインケア研修 ・ハラスメント研修(パワハラ等)		管理監督者による職場復帰支援
事業場内産業保健スタッフ等によるケア (人事労務・産業保健担当者)	・メンタルヘルス対策の企画立案や推進 ・ストレスチェック等の集団分析結果を活用した職場環境の改善	・相談しやすい職場環境の整備 ・健康診断の診察や事後措置のフォロー ・過重労働対策の面接など	・管理監督者や産業医・医療機関との連携 ・就業規則や休復職制度の整備
事業場外資源によるケア (外部機関)	・外部相談窓口の案内(こころの耳など) ・公共の地域産業保健センターや民間の従業員支援プログラムの活用		・医療機関との連携 ・公共・民間のリワークプログラムの活用

長期化するコロナ禍では在宅勤務など働き方も多様になり、従業員のストレス状況がますます把握しづらくなっています。そのため、経営者や管理職、人事労務担当者は、日頃から従業員にヒアリングするなど、積極的に状況把握に努め、得られた情報を元に、できる限りストレスなく働ける環境や社内制度を整備することが大切です。

最近ではメンタル不調の要因に職場のハラスメントを要因とするものも増えています。
8月のYELLオンラインセミナーは御相談が増えている「ハラスメント」のテーマを設定しました。
会社の対応にお役立てください。オンラインですのでお気軽にどうぞ！
詳細は同封のチラシをご参照ください。

文責：加藤・岡崎

職場におけるハラスメント防止措置について

職場におけるパワーハラスメントの雇用管理上の措置については、労働施策総合推進法の法改正により、**中小事業主においても 2022 年 4 月 1 日から義務化**されます。あらためて事業主が構すべき措置について確認をし、まだ取り組めていない部分については、早めに着手しておきましょう。

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければならない、とされています。(義務)

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談窓口の設置
- ④相談に対する適切な対応
- ⑤事後の迅速かつ適切な対応
- ⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- ⑦行為者に対する適正な措置の実施
- ⑧再発防止措置の実施
- ⑨当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑩相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

【ポイント】

- 相談窓口の設置は、形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要です。労働者に対して、窓口を周知し、利用しやすい体制を整備しましょう。
相談は、面談だけでなく、電話・メールなど複数の方法で受けられるような工夫も大切です。
- 相談担当者については、相談対応を誤ったために、問題がこじれてしまう様なこともあるため、対応の仕方についての研修をしておいた方が良いでしょう。
- 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは、対応を遅らせることになってしまうため、相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順などは予め明確に定めておきましょう。

職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても、すでに上記と同様の防止措置について、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により義務付けられています。

(マタハラについては、「業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置」を含む 11 項目となっています。)

尚、2020 年 6 月の法改正により、セクハラについての防止対策が強化され、下記が追加されました。

「自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応」

職場におけるハラスメントについては、ハラスメントが起きてしまった時の対応を考えておくことも大切ですが、起きてから対処できることは限られてしまいます。どうすればハラスメントが起こりにくい環境が作れるかを考え、取り組むことが重要です。そしてその取り組みが、社員がイキイキと働ける組織作りにもつながります。

巻頭でご案内の 8 月の YELL オンラインセミナーでは、あらためて「ハラスメントとは」、そして自社ではどのような取り組みをしていったら良いか、について一緒に考えていければと思っております。ぜひご参加ください！

文責：増田

今月の労務相談室 ～最低賃金について～



地域別最低賃金は、都道府県単位で決められており、毎年 10 月をめどに改定されます。従業員への支払う賃金額はこの最低賃金以上でなければなりません。(このほかに産業別の最低賃金もありますが、ここでは地域別最低賃金を取り上げます)

昨年、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響を考慮し、引き上げ幅は最小にとどまりましたが、7 月 16 日の中央最低賃金審議会において、**令和 3 年の改定額目安は、全国平均で 28 円引上げ**の答申がまとめられ、公表されました。この改定額目安は過去最高となります。この後、各地方最低賃金審議会で、この目安を参考にしつつ、地域における賃金実態 調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定する流れになりますが、この目安通りとすれば、東京では 1013 円+28 円=1041 円になります。

所得税や社会保険の扶養内の額を意識して労働時間を減らす働き方をされている方がいる場合は、働ける時間が少なくなります。また、人件費の増大は企業の経営に対しても大きな影響を及ぼすことになります。



最低賃金を確認する方法はどうしたらいいですか？



最低賃金は時間額で示されています。賃金が最低賃金を下回っていないかの確認は時間額に換算し比較することになります。

- ①時給の場合 : 時給 $\geq$ 最低賃金額
- ②日給の場合 : 日給 $\div$ 1 日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
- ③月給の場合 : 月給 $\div$ 月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額

※時給単価の計算に除外するものがあり、注意が必要です。

算出に当たり、以下のものは除外します。(手当の名称ではなく、支給する実質の意味合いによります)

- ◇精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ◇時間外労働、休日労働、深夜労働の残業手当
- ◇臨時に支払われる賃金(結婚祝い金など)
- ◇1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)



賃金が最低賃金より低い賃金で契約した場合や最低賃金を支払っていない場合はどうなりますか？



最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。また、使用者が労働者に最低賃金未満の賃金しか支払っていない場合、使用者は労働者に対しその差額を支払わなくてはなりません。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合、最低賃金法に罰則(50 万円以下の罰金)が定められています。なお、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30 万円以下の罰金)が定められています。

<速報> 最低賃金引き上げに伴い、8 月 1 日～事業場内最低賃金を引上げる企業のための「業務改善助成金」の緩和・拡充がありました。

また、コロナ禍で苦しい企業への措置として、10 月～12 月末まで雇用調整助成金の要件緩和が予定されています。次ページに、現段階で予定されている情報をお伝えします。

文責: 小林

最低賃金を引き上げた中小企業における 雇用調整助成金等の要件緩和について

概要

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3ヶ月間の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給する予定です。

以下の①及び②の条件を満たす場合は、小規模の休業（1/40未満）も対象。

例：10人規模の中小企業が20日の所定労働日数の月に、4人日分の休業を行った場合も対象

$4 \text{ 人日 (休業)} / 200 \text{ 人日 (10人} \times 20 \text{日)} = 1/50 < \text{休業企業規模 (1/40)}$

- ① 令和3年10月から3ヶ月間の休業について、業況特例又は地域特例の対象となる中小企業（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合に限る。）であること。
- ② 事業場内最低賃金（当該事業場における雇入れ3月を経過した労働者の事業場内で最も低い時間あたりの賃金額。地域別最低賃金との差が30円未満である場合に限る。）を、令和3年7月16日以降、同年12月までの間に、30円以上引き上げること。

これらは、現段階での政府方針を示したものであり、施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要になります。現時点での予定となります。エールでは最新情報をHP、メルマガ等で発信してまいります。

スタッフコラム



今月のコラムは“勝気な balanser 不誠実は許さないエール人” 門舩が担当します！

すっかり夏本番となりました。まだまだ暑い日が続く中、おうち時間を充実させるために奮闘する日々です。

我が家では猫を2匹飼っており、おうち時間に“癒し”をもたらしてくれる大きな存在です。元々1日の半分以上は寝ていますが（寝る子＝ねこ、という説もあります）、この時期は特に、暑さをしのぐ為に、ひたすら体を伸ばしお腹を出して気持ちよさそうにすやすや寝転んでいる姿を見ているだけで、あっという間に時間が経ってしまいます。

私の携帯電話のカメラロールは同じような写真で埋まっています…それを見返すのも日々の楽しみです。

しかし猫というのは、我慢してしまう動物だそうです。体調が悪くても異変があっても、それを隠そうとします。なので、ご飯やトイレの掃除などで、日頃のコミュニケーションから何気ないことでもいつもと違うことがないか気をつけています。暑さから飲水量が減ってしまったり、かゆみが出て掻いてしまったりするので、水をこまめに換えたり、ブラッシングをいつも以上にするようにしています。大変だなあ、と思いつつも夜帰宅した際にドアの前で待っていてくれたり、ゴロゴロ喉を鳴らしながら膝ののってきてくれたりすると愛しくて堪らない気持ちになります…（まだまだ話せますがこのあたりで止めておきます）

“日頃の小さな変化に気づく”ということは、普段の仕事にも活かせることだと思います。人間は話すことでコミュニケーションをとれますが、誰でも自ら言葉に出せるとは限りません。業務上の報・連・相は然り、何気ないことを話したり、ふとした瞬間に声掛けをしたり、少し意識することでより良いチームになるのではないのでしょうか。

私も温かい心とゆとりをもって、日々のコミュニケーションを大切にしていきたいと思います。