

2021年9月



YELL・Spirits エール・スピリッツ



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 ●ハラスメントと会社対応について ●令和3年度助成金情報 vol.2 ●負担蓄積等が要因の労災
- 労務相談室 ●最低賃金・コロナ特例月変・デジタル庁発足 ●企業PRコーナー ●スタッフコラム

鎌倉です。

エールでは毎月、リーダーと経営や組織についてディスカッションする時間とコーチングの時間をもっています。その中で先日、「心理的安全性」について、ディスカッションする時間がありました。

心理的安全性は、組織行動学を研究するエイミー・C・エドモンドソン教授が提唱した心理学用語です。Google が心理的安全性の重要性、生産性との関係について研究結果を発表したことで一躍注目されました。

Google が生産性の高いチーム、生産性の低いチームの差をデータを分析した結果、生産性が高いかどうかは、優秀なメンバーがチームにいることではなく、「心理的安全性」が重要であることが判明したそうです。

「このチーム内では、対人関係上のリスクをとったとしても安心して発言できるという共通の認識」

心理的安全性は、組織の共通目的に向かう者同士が、恐怖や拒絶、不安を感じず、発言をしたり意見を表明したりできる状態を指します。心理的安全性が保たれていない組織では、周囲を気にして間違いを指摘できなかつたり、はずれることを恐れて意見を表明しない、トラブルやミスが表面に出てこない、その結果、組織の課題が解決できず、生産性を落としたり、アイデアが出ずイノベーションが起こせないなど悪い影響をもたらすのです。このような状況に陥ると組織は停滞し始めます。心理的安全性が高い環境では、皆が恐怖や不安を感じないため、自分の率直な意見を表明できて、大きなトラブルになる前に問題を解決できます。研究では、心理的安全性が高いほど、トラブルやミスが頻繁に報告され改善も早く、学びの機会が多いという特徴があったそうです。

互いを信頼し、組織を良くしようという主体性をもって意見を出せることは VUCA 時代（先行き不透明で予測が困難な時代）といわれるこれから、ますます重要になります。

新型コロナウイルスの感染拡大で、顔を合わせてコミュニケーションを取る機会も減り、制限された状況でどう心理的安全性を保つかは、今、多くの企業で課題になっています。自然に任せているだけでは足りません。

そしてそこに果たすリーダーの役割と心理的安全性についての理解もカギになります。

決して、生ぬるい職場、優しい職場ということではなく、「理念に基づいて」「共通目的のためであれば」、対人関係上のリスクをとったとしても安心して発言できる、ということの大切さ、改めて組織として意識したいところです。カルチャーをつくったり、変革するのは時間を要するものですが、組織の根っこをつくる時間は大切にしたいですね。

ハラスメントセミナー資料配布のご案内

8月26日開催のYELLハラスメントセミナー

で使用した資料および最新情報資料をご希望の企業様にご提供します。ご希望がございましたら担当までご連絡下さい。

ハラスメント対応ポイントセミナー
社会保険労務士法人エール
特定社会保険労務士 滝崎 聡志
2021年9月26日(水) 16:00~17:30

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、オンラインブース設置等、事務所の増床工事を行っております(9月末迄)。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。

ハラスメントと会社の対応について

8月に「YELL ハラスメント対応ポイントセミナー」をZOOMで開催させていただきました。中小企業も2022年4月にパワハラ防止について義務化されます。パワハラの対応の中でポイントとなる点をまとめましたので今一度、確認しておきましょう。

※セミナーにご参加いただけなかった企業様にもセミナーの資料をお渡ししています。担当者へお申し付け下さい。

パワーハラスメントの定義と6つの類型

改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)により職場におけるパワーハラスメントの定義が明記されました。

1. 優越的な関係を背景とした言動

…業務を遂行する上で、その言動を受ける従業員が、行為者に対して抵抗や拒絶することができない関係を背景として行われるものを指します。

(例)職務上の上司の言動、同僚又は部下からの集団行為で、抵抗又は拒絶することが困難なもの

2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

…社会通念を考慮し、その言動が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

(例)業務上明らかに必要性のない言動、業務を目的を大きく逸脱した言動

3. 労働者の就業環境が害されるもの

…その言動により、従業員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じ、その従業員が就業する上で看過できない支障が生じることを指します。

(例)社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動

パワーハラスメントは、1. 2. 3. の3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない、とされています。

◇職場のパワーハラスメント6類型

①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過少な要求、⑥個の侵害

パワハラ特有の問題と業務上の指導とパワハラとの線引き

1. 多くの管理者が悩むパワハラ特有の問題

- ①指導との境界についての判断に迷う。
- ②職場でのコミュニケーション不足から生じている対人問題で、パワハラといえないものが散見される。
- ③事実確認をしてみると、コミュニケーション不足により意思疎通不全・行き違いが生じていたことが多い。
- ④合う、合わない、好き嫌いなどの人間関係が発端となっている。
- ⑤育成のための指導が、パワハラに萎縮して適切な指導ができなくなる。

2. 業務上の指導とパワハラとの線引き

◆判断する上でのポイント

- ・ その言動が行われる「必要性」の程度
- ・ 目的達成のための「手段」の程度

上記の「必要性」「手段」のバランスから「相当」といえるか?という視点で考えましょう。



◎必要性を超えた「手段」になりやすいものとしては、人格否定発言、他の者の面前での発言、長時間・複数回にわたる叱責、大勢での叱責、有形力の行使等があります。

1. ハラスメントの申告

2. ヒアリング

- ①被害者と主張する者からのヒアリング
- ②第三者へのヒアリング
- ③加害者とされる者からのヒアリング

3. 事実認定

- ①事実関係ありと判断できた場合
 - ・加害者への対応(注意指導・懲戒・配置転換等)
 - ・被害者への説明(配置転換・加害者からの謝罪・職場環境回復措置)
- ②事実関係が認められないと判断した場合
 - ・被害者への対応(説明)



4. 再発防止措置

<ヒアリング時の留意点>

1. 目的を明確に

...相談者からの相談は感情が入っていることが多いため、ヒアリングをする担当者はあくまで事実確認のためのヒアリングであることを明確にし、話しの方向がずれていかない様に注意が必要。

2. ヒアリング時のヒアリング者の注意点

- 先入観を持たない。
- 申告者自身に、注意・指導すべき点があっても、ヒアリング時にはヒアリングに徹し、注意・指導の場面は別に設ける。
- 調査段階で、断定的な回答、評価等はしない。
- ヒアリング内容は、必ず記録を取る。

ハラスメントは事前に防止することが最も重要ですが、万が一ハラスメントが発生した場合に備えて、対応フローを整備しておくことも大切です。ハラスメントが発生した際には速やかに対応を図り、再発防止措置を実施できるようにしておきましょう。



再発防止に向けて、、、

ハラスメントについては、行為者に対する処分をするだけでは、最悪の場合には同じことが再び繰り返されるという可能性が残ります。再発防止には、次のような視点を持つことが必要です。

- ◆ その後の職場環境が、相談者にとって安全で快適な職場環境となっているか
- ◆ 行為者が同様の問題を起こすおそれはないか
- ◆ あらたな行為が発生する環境となっていないか

『再発防止策』

- ・ 行為者に対する再発防止研修の実施
- ・ 事例発生時のメッセージ発信
- ・ 管理職登用の条件の見直し



ハラスメントのない職場環境を目指して

最近のハラスメントは、無意識に加害者になってしまうケースが多く見受けられます。また管理職の余裕のなさや人材不足による過重労働からのストレスなどが原因となっていることもあります。

ハラスメント対策と合わせて、自社の職場環境についてもあらためて見直しをすることも大切です。

令和3年度 助成金情報 Vol.2

10月からの大幅な最低賃金引き上げやコロナウイルス感染拡大にあたり、助成金にも影響がでています。今回は、最低賃金対応関連と雇用調整助成金の最新情報についてご紹介いたします。

業務改善助成金

最低賃金引き上げに向けた環境整備を図ることを目的としており、「事業場内で最も低い賃金」を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上につながる設備投資などを行った場合に、費用の一部が助成されます。細かい要件もございますので、ご検討の際は担当者へお問い合わせください。

■対象となる取り組み(全ての実施が必要です)

- ・雇入れ後3か月を経過した労働者のうち、**事業場内で最も低い時間あたりの賃金額を一定額以上に引き上げる**こと
※引上げ金額によってコースが異なり、20円コース～90円コースまであります。
- ・就業規則等で引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めること
- ・生産性向上/労働能率の増進に資する設備投資等を行い、費用を支出すること

■対象となる経費(一例)

- ・資材購入の費用
- ・機器/設備類の購入費用
- ※PC・タブレット端末も要件に該当すれば対象となり得ます
- ・人材育成セミナー等の受講費
- ・会議の費用
- ・研修資料/マニュアル等の作成費用
- ・・・等。既に導入しているものは対象外となる為、**必ず検討の段階でお問合せください。**

助成率 = 費用の3/4

※引上げ前の事業場内最低賃金が900円以上の場合
※助成上限額は、引上げ金額・引き上げる労働者によって 20万円～450万円(特例に該当すれば最大600万円)

雇用調整助成金 最新情報

■特例措置の延長

新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用調整助成金の特例措置の延長が公表されました。9月末までとしている現在の助成内容を右記の表の通り11月末まで継続される予定です。

		～4月末	5月～11月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円

■歩合給がある場合の助成額算定方法の変更

給与に歩合給(出来高払)制が含まれている労働者を休業等させた場合、判定基礎期間の初日が令和3年9月1日以降の休業より、助成額算定に用いる休業手当支払い率を以下により算定する方法に変更されました。この支払い率は、6か月経過ごとに見直しが行われます。

【変更前】

休業協定書に定めた基本給を含む手当等の支払い率のうち、最も低い支払率を適用

【変更後】

【当該月の休業手当支払額の総額】

$$\frac{\text{【当該月の休業手当支払額の総額】}}{\text{【平均賃金額】(※1) × 【月間休業延日数】(※2)}}$$

- ※1 雇用調整助成金助成額算定書の「(4)平均賃金額」に記載している額(変更の必要はありません)
 - ※2 雇用調整助成金助成額算定書の「(8)月間休業等延日数」の①と②の合計日数(変更の必要はありません)
- 注) 雇用調整のための教育訓練を行っている場合、教育訓練に係る賃金について、別途同様の算定を行って下さい

負担蓄積等が要因の労災認定について

「労災」となる業務災害、と聞いてみなさんまず思い浮かぶのは、恐らく業務中の事故によるケガではないでしょうか。そのようなケースは、労災に該当するかの疑義が生じることはあまりありません。

一方、では腰痛や腱鞘炎の場合はどうでしょうか。このような症状は労災に該当するか否かが明確でないケースが多く、それだけにエールにもご相談を頂くことも多い事項です。そこで今回は、このような業務による負担の蓄積が要因となりうる労災について、その認定基準などを確認してみましょう。

腰痛

その発症原因により、次の①と②に大別されて労災に該当するかが判断されます。

①腰部に負担がかかるとされる業務(※)に**比較的短期間(約3か月以上)**従事したことによる疲労を原因として発症した腰痛

※「約20kg以上の重量物を繰り返し中腰の姿勢で取り扱う業務」「毎日数時間程度、極めて不自然な姿勢を保持して行う作業」などが厚労省より事例と挙げられています

②重量物を取り扱う業務(※)に**相当長期間(約10年以上)**にわたり継続して従事したことによる骨等の変化を原因として発症した腰痛

※「約30kg以上の重量物を、労働時間の3分の1程度以上に及んで取り扱う業務」「約20kg以上の重量物を、労働時間の半分程度以上に及んで取り扱う業務」などが厚労省より事例として挙げられています



ちなみに、いわゆる「ぎっくり腰」(病名は「急性腰痛症」など)は、日常的な動作の中で生じるので、たとえ業務中に発症したとしても基本的には労災対象とはなりません。ただし、発症時の動作や姿勢が業務に起因して異常性がある場合などには、労災として認められることもあります

上肢障害(首、肩、腕、手などの関節や腱の異常)

腕や手を過度に使用する機会は業務だけではなく、家事やスポーツといった日常生活の中にもあります。

そのため労災と認定されるためには、原則として次の3つの要件すべてを満たす必要があります

①上肢等に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間(※)従事した後に発症した

※原則として「**6か月程度以上**」とされています

②発症直前(概ね**3か月間**)に過重な業務に就いた(※)こと

※「同種の労働者よりも10%以上業務量が多い日が3か月程度続いた」「1日の業務量が通常より20%以上多い日が1か月に10日程度あり、それが3か月程度続いた」などが厚労省より事例として挙げられています。

③過重な業務への就労と発症までに経過が医学上妥当であると認められること



～ 実際の対応時のポイント ～

上記のような内容の労災申請をする場合、対象従業員には認定基準を案内したうえで、「労災申請するが、実際に認定されるかどうかはこちらでは判断できない」と予め話しておくとういでしょう。従業員にそれを伝えた上で申請することが無用なトラブルを防ぐことにもなります。

今月の労務相談室 ～試用期間について～



試用期間とは従業員の適性や能力を見極めるための期間です。採用した従業員の能力、適応性、勤務態度、健康状態を把握し・評価をして自社で働く上で適しているのかを判断する期間であり、3～6 か月の間で設定するのが一般的です。適性があると判断すれば、本採用となり適格がないと判断すれば本採用拒否となります。



最低賃金の引上げは影響が大きい。試用期間中は最低賃金以下にできないか？



最低賃金は最低賃金法に基づき定められた賃金の最低限度額であり、都道府県で働くすべての労働者に適用される地域別最低賃金と特定の産業(都道府県で異なる)で定められる特定最低賃金があります。

なお、一般の労働者より著しく労働力が低いなどの場合に最低賃金を一律に適用することでかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、次の労働者については、都道府県労働局長の許可を受けることで個別に最低賃金減額の特例が認められています。

- (1) 精神又は身体障害により著しく労働能力の低い方
- (2) 試みの試用期間中の方(試用期間)
- (3) 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- (4) 軽易な業務に従事する方
- (5) 断続停労働に従事する方

なお、最低賃金の減額の特例許可を受けようとする場合は、最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出が必要です。

この「試の使用期間中の方」の特例許可期間は最長で6か月、減額率は20%以内とされています。

試用期間とは、当該期間中又は当該期間の後に本採用をするか否かの判断を行うための試験的な期間であり、労働協約、就業規則又は労働契約において定められているもののことですが、減額の特例許可の対象となるのは、次のようにその期間中に減額対象労働者の賃金を最低賃金額未満とすることに合理性がある場合に限られます。

- ① 申請のあった業種又は職種の本採用労働者の賃金水準が最低賃金額と同程度であること
- ② 申請のあった業種又は職種の本採用労働者に比較して、試用期間中の労働者の賃金を著しく低額に定める慣行が存在することなど減額対象労働者の賃金を最低賃金額未満とすることに合理性があること

したがって、試用期間中、最低賃金を下回る賃金にできるか？という点、上記の特例許可を受ける要件を満たす必要があり、ハードルは高いのです。



試用期間中の従業員について、コロナ禍で休業もあったため、試用期間を延長できるか？



試用期間はあらかじめ定めた期間内に本採用の判断をするための期間ですが、やむを得ない事情がある場合は延長も可能です。試用期間は法律上の制限はありませんが3～6か月以内が一般的な期間です。

(長くても1年)試用期間を延長するには「就業規則」、「雇用契約書」に試用期間の延長規定があり、延長理由の合理性、延長期間などの明記がされていること、事前に試用期間延長の通知をしていることが必要と考えられます。

どのような場合に、延長の理由に合理性があると考えられるのかというと、やむを得ない事情などにより試用期間内では適性の判断ができない、もう少し期間を設けて様子を見る必要があるという場合などは認められると考えられます。ご質問の件もこれにあたるでしょう。ただし、延長期間の長期化は労働者の不安定な地位に置くこととなります。合理的範囲を越えた長期の試用期間は避け、会社としても試用期間中にすり合わせを行いましょ。

文責：小林

最低賃金 10月から引上げ

先日、厚生労働大臣より地方最低賃金審議会の答申により地域別最低賃金の改定額が発表されました。前年度はコロナウイルスの影響により、神奈川は1円引上げ、東京は据え置きでしたが、今年度は、**神奈川、東京ともに28円の大幅な引上げ**(全国では28円～32円の引上げ)という大幅な引き上げとなります。

地域	現行	改正後(10/1～)
神奈川県	1,012円	1,040円
東京都	1,013円	1,041円

上記以外のエリアは弊社HPをご参照下さい

最低賃金の引き上げにより、10月時点での従業員の給与が改正後に最低賃金を下回る可能性がないか事前に確認ください。一定の時間外手当を組み込んでいる場合なども賃金構成の確認をしておきましょう。

「業務改善助成金」の活用を検討の企業様は4ページをご参照ください。

健康保険・厚生年金の標準報酬月額の特例改定延長

新型コロナウイルス感染症の影響で休業したことにより、報酬が著しく下がった場合に標準報酬月額の特例改定の制度が実施されておりましたが、その特例改定が延長されました。まだまだコロナウイルスの影響を受けている企業も多くあり、休業を実施している場合は、次の要件を満たせば申請することが可能です。

新たに令和3年8月から令和3年12月までの間に休業により報酬が著しく低下した場合の特例

・著しく報酬が低下した月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がった※固定的賃金(基本給、日給等単価等)の変動がない場合も対象となります。・本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している

令和2年6月から令和3年5月までに特例改定を受けている場合の特例

・令和3年8月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、令和3年9月の定時決定で決定された標準報酬月額に比べて2等級以上低い
・本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している

2021年9月 デジタル庁発足

足しました。政府や自治体を使うシステムを統一し、オンラインでの行政間のデータやり取りによる各種手続きの迅速化、縦割り行政の解消などが期待されています。

生活に密接なところでは、テレワークも少しずつ浸透しつつあり、マイナンバーカードの健康保険証利用、すでに動きだしている印鑑の廃止についても加速していくでしょう。

企業はこれまで以上に、**情報セキュリティ体制の強化、電子対応**(行政手続き対応、企業間の決済など)が求められます。エールでは皆様から重要な情報をお預かりする立場上、情報セキュリティ体制の強化には早い段階で取り組んでまいりました。

手続法の改正も増えてくると思われます。最新情報の提供とスピードある対応、ご安心いただける体制の構築に努めてまいります。



文責:日高

顧問先企業様へエールをおくる!企業PRコーナー

私たち株式会社エムズは1989年創立のユニフォーム会社です。ユニフォームは、ただのファッションではなく、お客様の課題を解決するものです。好きなユニフォームを着ることで、仕事に誇りを持つことができたり、環境にあわせた機能を取り入れることで、快適に働くこともできます。ユニフォームに憧れ、そこで働きたい人をつくる。ブランド価値を高める。私たちはユニフォームを通して『お客様へ笑顔をお届けしたい』をモットーに日々、ユニフォームの企画をしています。宮城県南三陸町に自社縫製工場を持ち、企画デザインから製造・販売に至る一貫体制を構築することで、お客様のことを皆が理解し、連携できています。本当に満足いただけるクオリティは、このワンストップの体制だからこそ実現できています。



"楽だけじゃダメ"の次世代アクティブスーツ BANKERS'×SWITCHING SUITS

クラウドファンディングで845%の支援を達成!
服装規定の厳しい銀行マンへヒアリングを行い、経営社員が開発したスーツ



ビジネススーツが
こんなに着回せる

BANKERS'
Switching Suits



www.b-suits.com



MS CORPORATION
YOKOHAMA JAPAN

横浜市港北区新横浜2-2-15
パレアナビル9階
takeuchi-s@ms-uni.com
045-476-3459

お気軽にお問合せください。

スタッフコラム



今月のコラムは“熱い心を秘めたお兄ちゃん的エール人”可児が担当します!

私事です、2021年6月30日に長男が誕生しました。コロナ禍で、互いの両親も遠方ということもあり、8月はエールとして初めての男性育休を取得しました。子育ては初めての経験ですが、毎日が試行錯誤で頑張っております!!

私の場合は1カ月間の育児休業を取得したのですが、まるまる休むのではなく、この間に、半日勤務や1日勤務を入れながら、という休業のスタイルをとりました。勤務を組み合わせた育児休業も、雇用保険からの育児休業給付金を受けられます。一時的な労働(ひと月10日未満(10日以上の場合は80時間未満))は育児休業とみなされ、育児休業給付金の支給対象になります。

さて、勤務を入れながら育児休業を取得した中で、感じたことは、①スケジュールを周囲と共有・調整することの重要性、②休んでいる間他のメンバーの負担の増加が気になる、③突発的なことが生じた際の対応の難しさ、④限られた時間内に終えることで集中力が高まるの4つです。

顧問先の皆様にご迷惑をおかけしてしまったこともあったかと思えます。また社内には、私の業務をカバーしてもらうため負担をおかけしました。育児休業というのは、周囲の協力があってこそということ、身をもって感じました。

育児介護休業法の改正もありますし、今後、私のような取得をされる方は増えるのではないかと思います。

育休は事前の準備と周りの協力があってこそ成立するもの、そして皆が気持ちよく働ける環境づくりと普段の関係性が重要なかもしれないと感じました。