

2021年10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 ●セミナーのご案内 ●ハラスメントが起こりにくい職場のコミュニケーション ●新型コロナウィルス感染症と小学校休業等助成金 ●雇用と請負その違いと留意点 ●ハローワークインターネットサービスと留意点 ●社会保険適用拡大と雇用保険料の引上げ ●ビーコルを応援します ●スタッフコラム

鎌倉です。エールは10月から第19期がスタートしました。

先月、新しい期に向けてリーダーと”1年の振り返りと未来を考える合宿”を行いました。合宿、といってもコロナ禍で今年は2日間にわけて1日目は民家を1棟借りて、2日目は社内で行いました。(最近、空家やスペースを時間貸してくれるサービスも増えていきますので、未来について話すのなら、会議室よりも日常を離れて、環境を変えて、日常ではない場所でやるのはオススメです。) 今月月初はこれを全員で共有する時間をとります。

新型コロナウイルスによって事業環境が激変する中で、これまでの延長線上はなく、5年早まった、というよりフェーズが変わった印象です。お客様の個々の事情や課題も様々であり、経営では合併や事業譲渡等の場面も増えており、また仕事の変化が早くなっていることも関係し、ハラスメントや精神疾患のご相談等々、今まで以上に求められるものは大きくなっているのを感じます。エールでは5年単位に計画をたてますが、ちょうど次の5年を見直す年にあたります。コロナ禍で緊急性の高い案件に多くあたってきたこの1年を振り返りながら、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、多様化・複雑化するお客様の期待にどう応えていくのか、未来をどう考えるのか、走り続ける中で手が付けられなかったり遅れていることは何か、その中で優先課題は何か それらをリーダーといったん整理して立ち止まり、考える時間をとりました。メンバーが増える中で十分に対話できていたか、事務所全体の仕事のスピードや質への改善点、本質的な課題にあたれていたのか、等々反省もありました。

「中小企業の経営を“人”の側面から支援する“伴走者”という存在を目指す」

今期は、お客様をしっかりとご支援できるよう ①メンバーの強化、成長と貢献の範囲を広げる組織づくり ②事務所のベースとなる基本部分を見直し、社内業務改革・体制整備により効率化をはかり、事務所全体の質を上げる ③スピードのある取り組みと情報発信とチャレンジ の3本の柱をたてて取り組んでまいります。

前にも会社=Companyの語源について聞いた話を書いたことがありますが、古期フランス語 *compaignon*(仲間) → *com-*(一緒に) + *panis*(パン) → *peh-*(養う)が語源だそうです。一緒にパンを食べる仲間。結束して共有、協力し合って働く。カンパニーとしてもっとも大切なことは志と一緒に共有すること・・・働く会社・組織が Company 語源のように結束し、協力しあって働けたら、中小企業の強さになる。ここから次の5年に向かいます！

★11月のYELLオンラインセミナーは“2022年改正法 おさえておきたい 育児介護休業法とそのポイント”

2021年改正を振り返りながら、2022年改正予定の中から育児介護休業法の改正情報・最新情報を一緒に確認しましょう。最新動向や最新助成金もチェック。経営層・人事総務部の皆様にお届けしたいポイントをお伝えします。

11月12日(金)16時～17時15分 17時15分～17時半情報交換会
講師：特定社会保険労務士 滝瀬 仁志



YELLでは定期的に労務・社会保険・働き方テーマにオンラインセミナーを開催していきます。(11月の次は2月を予定しています)

ハラスメントが起こりにくい職場のコミュニケーション

2020年4月からは中小企業にもハラスメント防止対策が義務付けられます。今や職場のハラスメントは「気づかなかったから仕方ない」では済まされない問題です。会社としてハラスメントが起こらないように、上司や管理職がハラスメントへの理解を深め対策していく必要があります。今回は職場におけるハラスメントが起こりにくいコミュニケーション方法についてご紹介します。

ハラスメントとは

「ハラスメント」の本来の意味は「悩ませること、迷惑なこと」です。ハラスメントはその行為を行った側の心情とは関係なく、あくまでその行為を受けた側の心情であり、言い換えると、誰もがハラスメントの加害者になったり、被害者になります。

ハラスメントの種類

ハラスメントには、法的な課題として扱われている「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」以外にも、道徳的な価値観を背景とする「モラルハラスメント」、多様性を背景とする「ジェンダーハラスメント」、アルコールを強要する「アルコールハラスメント」など様々な「ハラスメント」が存在します。

ハラスメントが起こる原因

職場におけるハラスメントは、組織風土と個人的要因が複合的に関係して発生すると考えられています。組織風土として、過剰な目標や品質など業務上の強いストレスがかかる組織などでは、多く人が常識だと思っている言動でも、外部からは非常識な言動と見られることもあります。また、個人的要因としては、自分の経験値から「問題ない」と無自覚に思っていたことが、職場でのポジションや年齢、性別の違いで、相手に大きな苦痛を与えることとなります。ハラスメントを防止していく上では、改めて職場における組織・個人の認識差を理解し、その認識を共有化していくことが重要です。

ハラスメントが起こりにくい職場環境にする為には、コンプライアンスを強化することや、職場のコミュニケーションを円滑化させ、相互理解を深めていく必要があるといえるでしょう。ご参考までに、経営者や管理職の方が身につけたい職場におけるハラスメントを防止するコミュニケーションとして、「アサーション」についてご説明します。

アサーションとは

アサーションとは、相手を尊重しつつ対等な立場に立って自分の意見を伝えるコミュニケーション方法です。相手の主張を否定したり、強い口調で無理に押し込めるのではなく、お互いの価値観を尊重しつつ、自分の意見を的確に言葉で表現します。経営者や管理職の方がアサーションスキルを身に付けると、価値観や立場の違う様々な関係者と円滑な意見交換をできるようになります。

コミュニケーションのタイプ

- ① **アグレッシブ(攻撃的/主張型) ※ドラえもん/Jaiアンタイプ**
自分のことをまず考え、時には他者を踏みにじることになる自己表現をします。
- ② **ノンアグレッシブ(消極的/非主張型) ※のび太君タイプ**
自分より他者を優先し、自分は後回しにする自己表現をします。
- ③ **アサーティブ ※しずかちゃんタイプ**
自分のことを考えますが、他者のことも配慮するバランスのとれた自己表現をします

コミュニケーションタイプのチェックリスト

アサーティブなコミュニケーションをとるためには、まずは自分のコミュニケーションタイプを理解する必要があります。下記のようなチェックリストで自分のコミュニケーションタイプを確認します。

| | チェックリストA | チェックリストB |
|---|------------------------------|------------------------------|
| ① | 正しいと思ったら、自分の主張を通す方だ | 相手と意見が違っても、言い出すのは躊躇しがちである |
| ② | 人の間違いを指摘するのは当然のことだと思う | 意見を求められたり、指摘をされると黙ってしまうことがある |
| ③ | 自分の思い通りにいかないと感情的になることがある | 自分から率先して動くより、指示を受ける方が気楽だ |
| ④ | 人に弱点を知られたくないと思う | 上司や目上の人に対しては萎縮してしまう |
| ⑤ | 安心して人に任せることが難しいと感じる | つい自分より相手を優先しがちである |
| ⑥ | 実際以上に強がってしまうところがある | 理不尽なことを言われても反論できない |
| ⑦ | 人の力を借りることは、自分の能力のなさを知らしめることだ | 自分に自信がない |

このチェックリストでは、以下の傾向を知ることができます。

※Aに○が多かった場合→ アグレッシブが出やすい傾向

※Bに○が多かった場合→ ノンアグレッシブが出やすい傾向

A・Bどちらかに偏って○が多ければ、それだけはっきりした傾向が出ているということです。

どちらにも○がつかない方、○が少ない方は「アサーティブ」に人と関わることができています。

アサーションを活用したコミュニケーション

- ① **率直かつ柔らかな表現で伝える。**自分の意見を伝えることが苦手な人や、反対に自分の意見ばかりを主張してしまう人が自己主張をする際には、率直かつ柔らかな表現で、相手の目をしっかりと見ながら伝えるよう意識することが重要です。
- ② **3つの要素を整理してから伝える。**相手に伝えたいことがある場合には、「起きていること(事実)」「感じたこと(感情)」「してほしいこと(要求)」の3つの要素を紙などに書き出し、頭の中を整理してから伝えます。整理することで、不必要に感情的になって相手を威圧することもなく、必要なことを伝えることができます。
- ③ **代替案を提示して断る。**相手の要望を断る際には「事実」「感情」「要求」を整理して伝えただけで、代替案を提示します。代替案を提示することによって、要望を断られたほうにも誠実な印象を与えることができます。

経営者や管理職の方がアサーションスキルを身に着けることで、お互いの価値観や立場を尊重しつつ意見交換できるようになり職場のコミュニケーションが活性化します。特に相手の立場を尊重する意識が深まることで、職場におけるヒューマンリスクの代表的なハラスメントが軽減されるだけでなく、組織の心理的安全性の向上も期待できるのではないのでしょうか。

新型コロナウイルス感染症による小学校等休業助成金

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対する助成金が2つあります。復活した「小学校休業等対応助成金」は、**夏休みの延長・オンライン授業・分散登校**にも対応しています。休暇の取得日によって活用できる助成金が異なり、特定の期間内に休暇を取得した場合はどちらかを選択しなければなりませんので注意が必要です。下記の比較表を参考にしてください。

| | 両立支援等助成金 育児休業等支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」 | 小学校休業等対応助成金 |
|---------------|---|--|
| 支給要件 | 以下全てを実施すること ① 子どもの世話をするために休む場合に取得できる、特別有給休暇制度を設ける ② 制度を規定化する ③ 規定に沿って、労働者が特別休暇を取得する（4時間以上の取得が必要） ④ 小学校等が臨時休業した場合に勤務できる両立支援制度の選択・社内周知をする | 以下いずれかの有給休暇を取得させること ア コロナ対応として臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を保護者として行う有給休暇 イ コロナに感染した・感染のおそれのある、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行う有給休暇 |
| 休暇取得対象期間 | 令和3年7月1日～同年9月30日 | 令和3年8月1日～同年12月31日 |
| | 【注意】8月1日～9月30日に取得した休暇については、どちらかの申請・受給となります | |
| 申請期間 | 令和3年11月30日まで | ① 8月1日～10月31日に取得した休暇 ⇒ 令和3年12月27日まで ② 11月1日～12月31日に取得した休暇 ⇒ 令和4年2月28日まで |
| 助成額 | 1人あたり5万円 ※1事業主10人（計50万円）まで | 労働者の通常賃金（10/10）※人数制限なし ※上限13,500円/日、地域によって15,000円 |
| 就業規則 規程の有無 | あり | なくてもよい ※整備を行うことが望ましいとされている |
| 申請者 | 事業主 | 事業主 または 労働者本人 ※直接申請する要件は下記参照 |

労働者が直接申請する場合は（休業支援金・給付金）

以下を満たすことが前提です

- ① 労働者が労働局「特別相談窓口」に小学校休業等対応助成金の相談を行い、労働局が事業主に助成金活用・有給休暇付与の働きかけを行ったものの、事業主がそれに応じなかったこと
- ② 新型コロナウイルス感染症への対応としての小学校等の臨時休業等のために仕事を休み、その休んだ日時について、賃金等が支払われていないこと
- ③ 申請に当たって、労働者を休業させたとすることを事業主が了承すること。また、事業主記載欄の記入や労働者への証明書類の提供について、事業主の協力が得られること

復活した「小学校休業等対応助成金」は、労働者の直接申請も可能とされています。申請 Q&A も公表されたところですが、そのハードルは高く、労働局から事業主に働きかけがいくという点でも、国は、会社が労働者へ通常の賃金を支払ったうえで助成金を活用させる方針のようです。ご不明な点がございましたらお問合せください。

文責：門舛

「雇用」と「請負」 その違いと留意点

新型コロナウイルスの影響もあり、ウーバーイーツを始めとする配達サービスの配達員が、町中を自転車等で走る光景もすっかり日常となりました。そのような流れも受け、2021年9月1日より「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」および「ITフリーランス」が労災保険の特別加入の範囲に新たに追加されました。

そもそも労災保険の特別加入とは？

労災保険は本来、「労働者」のみを対象とした補償制度ですが、例外的に一定の事業主等にも労災保険への任意加入が認められており、これを「労災保険特別加入」といいます。

対象者： 中小事業主、個人事業主、一人親方、海外派遣者 など

保険料： 任意で選択する「給付基礎日額」と業種等により定められた保険料率を基に算出される

保険給付： 給付内容は通常の労災と同じ。ただし、休業や障害等に対する給付額は、加入時に選択した「給付基礎日額」を基に算出される



雇用と請負の違い

労災特別加入出来るのは「雇用」される労働者ではなく、「請負」契約をする個人事業主ですこの両者は本来は明確に異なるものですが、曖昧な線引きになることも多いのが実態です。

単に契約形態だけではなく、下記のような要素で複合的に実態を判断することになります。



| | 労働者（雇用契約） | 個人事業主（請負契約） |
|-------|------------------------------------|--------------------------------|
| 定義 | 労働力を提供することで報酬を得る | ある仕事を完成することで報酬を得る |
| 指揮命令 | 会社が指揮命令を行う | 個人の裁量（指揮命令はできない） |
| 労働時間 | 会社が時間管理を行う | 個人の裁量がある |
| 業務の諾否 | なし（原則は会社の指示に従う） | あり（個人が選ぶことができる） |
| 道具・器具 | 原則は会社が提供 | 原則は個人で準備 |
| 社会保険 | 健康保険（協会けんぽ等）・厚生年金へ加入 （保険料は労使折半） | 国民健康保険・国民年金へ加入 （保険料は全額自己負担） |
| 雇用保険 | 会社で加入（一部を除き労使折半） | なし |
| 所得税 | 給与天引きされ、年末調整 | 個人で確定申告 |
| 住民税 | 原則は給与から特別徴収 | 個人で直接納付（普通徴収） |



例えば個人事業主と何らかのトラブルがあった場合、これらが曖昧だと労働者としての権利（残業代、有給休暇、従業員としての労災保険の適用、各種保険加入など）の主張がなされる可能性もあります。

高齢者の就業機会の確保との接点

以前に本紙（2021年3月号）でも取り上げましたが、2021年4月より、企業に努力義務として「70歳までの就業機会の確保」措置を講ずることが求められるようになりました。そこで認められる措置の一つに「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」があります。これを受けて、企業と個人との請負契約の接点はこれまで以上に身近になります。伴って上記のような整理の重要性も増しますので、正しい認識・取り扱いをしていくことが大切になります。

文責：日高・加藤

ハローワークインターネットサービス 機能追加に伴う注意事項

2021年9月21日に求職者向けにハローワークインターネットサービスの一部機能が追加されました。それに伴い、企業様で操作していただく管理画面にも一部項目の追加されています。求人原稿の作成・修正・新規掲載をしていただく際にご注意いただきたいポイントをまとめましたのでご確認ください。

ハローワークインターネットサービスとは

Webで求職活動をするのが一般的になる中、求人企業・求職者、双方の利便性の向上を図るため2020年1月6日より開始されたサービスです。これまで手書き作成、窓口提出、FAX送付といった方法で公開申請をしていた求人票が会社にながらWeb上で作成・申請・応募者管理まででき採用業務の効率化が図れるものです。

求職者向けに追加される機能 「オンライン自主応募」

オンライン自主応募を利用した求職者はハローワークに行かなくても直接応募できます。(※1)

通常、求職者が応募を希望する場合はハローワーク職員が、職業相談で希望条件等を確認している求職者と求人者の適合性を判断した上で紹介を行います。この点、「オンライン自主応募」では、求職者がハローワークに行くことなく応募することができます。

「ハローワークに行かれないが仕事を探したい」という求職者からの応募が見込めます。

(※1) 求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

オンライン自主応募の設定方法と注意点

公開希望 ①

- 1. 事業所名等を含む求人情報を公開する
- 2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する
- 3. 事業所名等を含まない求人情報を公開する
- 4. 求人情報を公開しない

オンライン自主応募の受付 ②

- オンライン自主応募を受け付ける
- オンライン自主応募を受け付けない(ハローワーク紹介に限る)

必須

オンライン自主応募に関する注意文

- 「オンライン自主応募」とは、求職者マイページを開設する求職者が、求職者マイページから求人者マイページを通じて求人企業に直接応募する方法をいいます。
- 「オンライン自主応募」は求職者の自主的な応募活動であり、ハローワークの職業紹介を介しない応募方法となります。
- 求職者からのオンライン自主応募は、職業紹介に当たらないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする特定求職者雇用開発助成金等は対象とはなりません。
- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等については当事務所まで対応することとなります。

上記の注意文を確認し、内容に同意します。

① 「1. 事業所名等を含む求人情報を公開する」「2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する」のどちらかを選択してください(他の選択肢は、オンライン自主応募を受け付けられません)

② 「オンライン自主応募を受け付ける」を選択してください

③ 「オンライン自主応募に関する注意文」を読み、「注意文を確認し、内容に同意します」にチェックしてください

応募者層の拡大が見込める一方、企業側においてはいくつか留意していただきたいポイントもあります。

注意点

・ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金の対象となりません。

オンライン自主応募はハローワークの職業紹介とはならないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金(特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金)の対象となりません。

オンライン自主応募は求人票ごとに設定できるため、設定の際に「助成金活用の有無」を必ずご確認ください。

「オンライン自主応募」の設定方法や新規でハローワークインターネットサービスのご利用をご希望の場合は、エール担当者へご相談下さい。

文責:天方

社会保険の適用拡大と雇用保険料の引き上げについて

2022 年 10 月からの社会保険適用拡大について

2016 年 10 月より従業員数 501 人以上の企業に対して社会保険適用義務が始まりましたが、法改正により 2022 年 10 月から適用範囲を段階的に一部のパート・アルバイトに拡大して社会保険の加入を義務化します。さらに、2024 年 10 月からは従業員規模 51 人以上の企業が対象となります。

【対象企業】

◇企業規模(適用拡大前の通常の被保険者の人数)

| 現在 | 2022 年 10 月から | 2024 年 10 月から |
|---------------|---------------|---------------|
| 従業員規模 501 人以上 | 従業員規模 101 人以上 | 従業員規模 51 人以上 |

◇従業員数の数え方

適用拡大時点(2022 年 10 月や 2024 年 10 月)での人数ではなく、月ごとの従業員数が直近の 12 か月のうち 6 か月を上回ったら適用対象となります。従業員数のカウントは、①正社員(フルタイムの従業員)と②週労働時間が正社員(フルタイム従業員)の 3/4 以上の従業員(パート・アルバイト含む)の合計です。

【新たな適用範囲(加入対象者の把握)】

下記の 4 項目すべてに該当するパート・アルバイトが適用対象者

- ◇週の所定労働時間が 20 時間以上
- ◇月額賃金 8.8 万円以上
- ◇2 か月を超える雇用の見込みがある
- ◇学生でない

正社員の労働時間が 3/4 未満で働いていたパート、アルバイトの方に対しても適用拡大となると、会社が負担する社会保険料は大きなものとなります。社会保険料の負担がどれくらいになるかの試算を事前におきましょう。

※適用対象企業となった場合、その後の従業員数の減少により企業規模に該当しなくなっても被保険者の 3/4 の同意による対象外の手続きをしなければ適用対象となります。

2022 年度雇用保険料引き上げを検討

2021 年度の雇用保険料率は 2020 年度と同じ料率で労働者が 3/1000 と事業主 6/1000 を負担しています。

雇用保険には、①労働者の失業、育児・介護に給付をする「失業給付等の事業」と ②失業の予防や雇用機会の増大、労働者の能力開発・向上などの「雇用保険二事業」があります。

これらの事業は雇用保険料の積立が財源となって運営されていますが、財源の不足により雇用保険料を 2022 年度にも引き上げの検討をするという報道がありました。

雇用保険料引き上げの検討は、新型コロナウイルスの感染拡大と長期にわたる緊急事態宣言等の影響により、雇用調整助成金の給付決定額が 4 兆円を超える規模になったため、財源が逼迫していることが背景にあります。

積立金の余裕があった 16 年度以降は雇用保険料は保険料率を下げていましたが、財源確保、逼迫した財源の健全化のためにも来年度は引上げられる見込みです。

社会保険適用拡大は従業員にとっては厚生年金の年金額が増え、健康保険では傷病手当金などを受けることができるようになるというメリットがあります。一方では、社会保険適用拡大、雇用保険料引き上げは企業にとっては社会保険料、雇用保険料の企業負担の増大となり、企業経営に影響を与えます。また、社会保険の負担を避けるために逆に 20 時間未満の短時間労働者に雇用がシフトすれば、雇用状況に与える影響も大きいですので、早めに想定しておきたいところです。エール担当者までご相談ください。

文責:小林

管理職のためのハラスメント研修・社員研修/ ハラスメント通報窓口設置について

中小企業も2022年6月～パワハラ防止法が適用されます。顧問先企業様の管理職向け・一般社員向け研修をお引き受けしています。また、ハラスメント相談外部窓口設置のご相談もお受けしています。詳細は弊社担当まで。

地域別最低賃金が変わりました

ご案内のとおり2021年10月1日より神奈川は1012円⇒28円UPの1040円、東京は1013円⇒1041円に改定されています。チェックしておきましょう。

元気いっぱいの横浜に！横浜のこれからはエールを！

エールは 横浜のバスケットボールチーム **横浜ビー・コルセアーズ** のサポートカンパニーです

昨シーズンに引き続き、今シーズンも横浜のバスケットボールチームである「**横浜ビー・コルセアーズ (YOKOHAMA B-CORSAIRS)**」をサポートカンパニーとして応援します！

新型コロナウイルス感染症で、先行きが不透明な中で開催されたオリンピックやパラリンピックでしたが、その選手の活躍ぶりにたくさんの元気をもらったという方も非常に多かったのではないのでしょうか。スポーツ界はコロナで大きな影響を受けてきましたが、苦しい中でも自分の目標にひた向きに打ち込む選手たちの姿に、自身の日々に重ね合わせて、色々と考えさせられるものがあります。

私たち 社会保険労務士法人エールは、
横浜の地域社会、経済の発展を応援したい！

との強い思いから、横浜ビー・コルセアーズのご活躍に
サポートカンパニーとしてエールをおくっています。



試合会場にバナーを飾っていただきました
横浜ビー・コルセアーズの担当の石田様と

スタッフコラム



今月のコラムは小林が担当します

小林です。

長引くコロナ禍、感染対策として自粛や外出を控える中で不安やストレスが大きくなり、不調を抱えて、仕事にも健康にも影響が出ている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。昨今、マスクの中で笑顔が少なくなっていますか？コミュニケーションの不足から、負の感情に陥ったり、感情をうまく発散できずにいることもありますよね。

こんなときだからこそ自分が大切にしているのは、「笑い」です！

「笑い」は健康上とても効果あるようです。「笑い」は、免疫カアップ、血行促進、脳の活性化、幸福感の向上、ストレス軽減などその効果は実に大きいそうです。実際には面白くて笑っても、面白くなくて笑っても、脳は笑っている！と錯覚して、「笑い」の効果は同じという研究結果もあります。

コロナ禍を乗り切るため手軽にできる「笑い」を大いに利用し、自分も周囲も明るくして、心と体の健康を維持していくことに取り組んでみるのもいいのではないのでしょうか。つまらない、と言われてもめげずに周囲を明るくします！

「笑う門には福と健康 来たる」