事務所通信　No.310　　令和３年８月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649（代）

■最低賃金引き上げの目安28円を答申

最低賃金は、毎年厚生労働大臣の諮問を受けた中央最低賃金審議会にて引き上げ額の目安が答申され、それを参考にしつつ各都道府県労働局長が地方最低賃金審議会に諮問した上で地域別最低賃金額を決定していますが、今年度の目安が示した引き上げ額の全国加重平均は**28円**となりました。引き上げ率に換算すると3.1%となります。新潟県の地域別最低賃金額は現在時間あたり831円ですが、目安の28円前後の引き上げが予想されます。



１．時間給制以外の方も要チェック

最低賃金は時間当たりの賃金額で表示されますが、もちろん日給制や月給制の方にも適用されます。

①日給制の場合
　日給÷１日の所定労働時間≧最低賃金額
②月給制の場合
　月給÷１ヶ月平均所定労働時間≧最低賃金額

※手当等によって日額と月額のものがある場合は、それぞれ上記により時間額に換算して、その合計が最低賃金を上回る必要があります。

２．最低賃金に算入できない賃金

①臨時に支払われる賃金
②１ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
③残業代
④休日出勤に対する手当
⑤深夜勤務に対する深夜割増
⑥精皆勤手当、通勤手当、家族手当

仮に最低賃金が時間額859円に決定された場合、１ヶ月平均21日、１日８時間勤務のケースでは月給換算すると144,312円以上が必要です。

■令和２年度個別労働紛争解決制度の施行状況

厚生労働省から令和２年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。個別労働紛争解決制度は、以下の３つの方法から成ります。

①総合労働相談

労働局や労基署に総合労働相談コーナーが設置され、あらゆる分野の労働問題を対象として相談を受ける。労基法等の法違反が疑われる場合は行政指導権限を持つ担当部署に取り次ぐ他、「助言・指導」や「あっせん」を案内する。



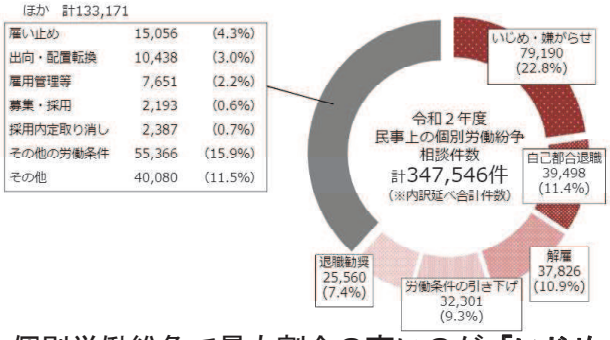
②助言・指導

労働局長が紛争内容の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者に自主的な解決を促進する制度で、この助言・指導は、措置の実施を強制するものではない。

③あっせん

紛争調整委員会（労働局に設置）が紛争当事者の双方の主張を確かめ、あっせん案を提示する等の紛争当事者間の調整を行う。あっせん案等は解決のための案の提示で、強制力はない。

▲民事上の個別労働紛争　相談内容別の件数



個別労働紛争で最も割合の高いのが**「いじめ・嫌がらせ」**に関するもので、ここ数年不動のトップになっています。個別労働紛争として表面化していないまでも、離職率の上昇や生産性の低下を引き起こしている可能性も考えられます。

■治療と仕事の両立支援助成金

がん等の疾病を抱える労働者が治療を受けながら働き続けられるような環境を整備、または制度を活用した事業者への助成金制度をご紹介いたします。本助成金は「環境整備コース」と「制度活用コース」で構成されています。



１．環境整備コース

①事業者の要件

(1) 労働保険の適用事業場であること

(2) 過去に労働保険料の滞納がないこと

(3) 過去に本制度による助成金を受給していないこと（障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）も含む）

②取組の要件

(1) 下記３項目を全て満たす**「両立支援コーディネーター」**を配置すること

・令和２年度または令和３年度開催の**両立支援コーディネーター基礎研修を受講、修了している労働者であること**

・両立支援コーディネーター基礎研修の費用（交通費、宿泊費等）が発生する場合は、事業者がこれを負担していること



←検索

(2) 傷病を抱える労働者（**がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病等**の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える者）に対する、治療と仕事の両立の支援に資する一定の就業上の措置（**時間単位の有給休暇、傷病休暇、病気休暇（取得条件や取得中の処遇（賃金支払の有無等）は問わない）等の休暇制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度等の勤務制度など**）を傷病に応じた反復・継続した治療のための配慮を行う制度として定めること。

(3) 当該制度が実施されるための合理的な条件（両立支援制度を労働者に適用するための要件及び基準、手続き等）が労働協約又は就業規則に明示されていること

③助成金額

１法人又は１個人事業主当たり一律**200,000円**

※本助成金は１回限り助成されます。



２．制度活用コース

①事業者の要件

環境整備コースの事業者の要件と同じです。

②取組の要件

以下の労働者の要件(1)～(3)を全て満たす労働者に、対象事業場に配置されている両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度の要件(4)～(6)を全て満たす両立支援制度を用いた**両立支援プランを３ヶ月以上適用し、適用開始後６ヶ月間の雇用が維持されているとともに、当該期間において月平均５日以上勤務していること。**

☆労働者の要件

(1) 傷病を抱える労働者で、治療と仕事の両立のために一定の就業上の措置が必要な者

(2) **治療の状況や就業継続の可否等に関する主治医意見書**において、一定の就業上の措置が必要な期間が３ヶ月以上で、かつ、事業者に対して支援を申し出た者

(3) 両立支援制度を用いた両立支援プランが策定され、就業上の措置を３ヶ月以上適用されていること。



☆両立支援制度の要件

(4) 傷病を抱える労働者に対して、傷病に応じた反復・継続した治療のための配慮を行う制度であること

(5) 当該制度が実施されるための合理的な条件（両立支援制度を労働者に適用するための要件及び基準、手続き等）が労働協約又は就業規則に明示されていること

(6) 対象労働者に関する治療の状況や就業継続の可否について、主治医意見書に関する費用を事業主が負担していること

③助成金額

無期雇用者・有期雇用者それぞれにつき１回限り各一律**200,000円**

■ 拾い読みの読書

知の体力

著　者／　永田和宏
出版社／　新潮新書　　760円＋税

自分で生き抜くための、本物の「知」の鍛え方。

P29　問題には一つの答えがあるものだと思ってきた教育と、何一つ絶対的な答えというものがない実社会とのあいだに、バッファー（緩衝帯）が必要だと私は思っている。・・・問いがあって答えがないという、それまでに経験したことのない宙づり状態に耐える知性、答えがないことを前提に、なんとか自分なりの答えを見つけようとする意志。それをめざめさせるのが、大学の４年間であり、その責務である。誰かに尋ねれば、必ず答えがあるはずだ、与えてくれるはずだという依存性から脱却する必要がある。

P144　大学という場を、自分が得てきた「知」の集積を・・・個々の場合に応じて、個々の状況に対応して、いかに組み替えて、その場に固有の「知」として再構築できるか、それを自らの手で行えるように訓練する期間だと考えている。それが「知の体力」だ。・・自らが考えて最善策を模索するというところに意味があるのである。・・多くは失敗するだろう。・・その限りなく繰り返される失敗の中にこそ、将来、自分の力で「知」を有効利用できる戦略が隠されているのである。子がそのような「果敢な失敗」に挑む時に、親や教師が救いの手を差し伸べることの弊害は改めていうまでもないだろう。その場を救うことになっても、子の自立を妨げる以外のものではないのだ

P153　本来自分という存在は、人と違うから自分なのであって、人とまったく同じであれば自己という存在は意味がなくなる。・・・人と違うことに違和感を抱き、できるだけ同じになろうろするのではなく、人と違うところこそ、自分という存在の意味があることを思い出しておきたい。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

「顧客消滅」時代のマーケティング
ファンから始まる「売れるしくみ」の作り方

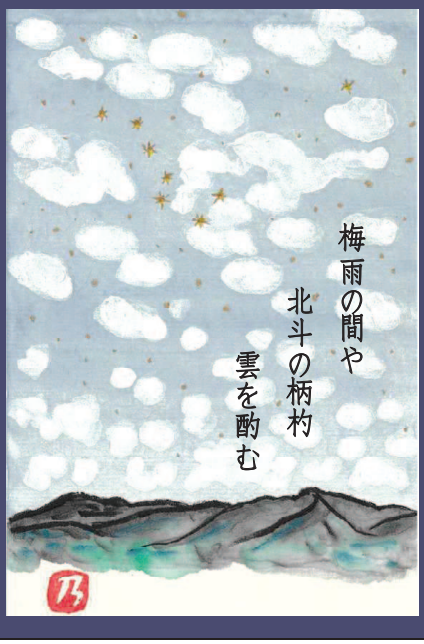
著　者／　小阪裕司
出版社／　ＰＨＰビジネス新書　　870円＋税

P32　世の中は心の時代に向かっており、モノではなく「心の豊かさ」を消費したがるということだ。・・・コロナ禍でもいわゆる「心豊かになる商品」の売上げはほとんど落ちなかった。

P41　「フロー＝一見（いちげん）客」「ストック＝常連客」・・・コロナショックの影響を受けなかったのは明らかに・・・「ストック型のビジネス」を行っていた企業や店舗であった。

P96　まずはとにかく、お客様とつながる。そして、顧客リストを温めていく。その先にあるのが「ファンダム」だ。「ファンダム」は、「ファンコミュニティ」「会員組織」と言い換えることも可能だ。・・ポイントの一つが、「自分を語る」こと。人は自己開示してくれた人に親近感を抱く・・もう一つは「もてなし」。来てくれた人にどのように接するか。・・・もう一つは、「祭り」だ。人は本来的に「祭り」が好きな生き物だ。・・そこに加わって一緒に盛り上がりたくなる。

■ 絵手紙通信



事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (310号)

■ ワクチン接種 (R3.7.2)

▲コロナ重症化要因とされる基礎疾患を複数抱える者にとって、罹ったらイチコロと覚悟して過ごした１年も過ぎて、少し気の緩みも出ていたが、ワクチン接種券が届いた４月初旬からは、もう少しの辛抱と気を引き締め直していた。

▲そして予約開始日に、女房が全国ニュースにもなった700人の順番待ちに耐えて獲得した一回目の６月４日を迎え、それから３週間後の25日に二回目を打ち終え、両日とも「花金」にも拘わらず晩酌を我慢して副反応の発症に備えたが、接種部の痛み以外は何事もなく終わり、後は95%の予防効果が形成されるという７日目を指折り数えた。

▲だが、５日目の深夜に寝苦しさに目が覚め、晩酌が過ぎたかと寝返りを繰り返しながら漸く朝を迎えて、歩けば治るとウォーキングに出かけたものの、足が上がらず、息が乱れ、心臓バクバク。何とか出勤しても、全身倦怠と足関節の違和感が続き、もしやと「５日目の副反応」で検索して、低頻度ながら起こり得ることを確認し、椅子を倒して目を瞑り、高齢者の中でも若手ということかなどと慰めながら夜の会合に備えた。

▲昼ごろになって少し回復し、気分転換を兼ね、皆の健康と厄除けを祈願しに「夏越の祓（なごしのはらえ）」に行くことを思い立った。山門をくぐり、石段を息切れもなく登り、「茅の輪（ちのわ）」をくぐり、二礼二拍手一礼。鋭気が蘇った気がした。

▲その晩の酒席を以前通り過ごせた自信、発症予防効果95%の免疫力獲得、その上に神様のご加護を得た今、「地域経済循環活動」を徐々に再開せねばと考えている。まずは温泉にでも・・・。

■ 組織病 (R3.7.12)

▲日経朝刊「私の履歴書」を愛読しているが、興味深い月とそうでない月がある。先月のＴＯＴＯ元社長の木瀬照雄氏は前者であった。

▲様々な危機の中も、「過去の延長線上に未来はない」と腹を括り、未来の視点から新しい価値を提案し、目標達成期限から逆算して計画を立て、実行する。前提の「顧客の期待以上の圧倒的な技術力とちゃんと説明できる接客力」を武器に、顧客の声を聴き「潜在ニーズを聞こえる化」した。

▲その上で、「将来100年への社風改革」として理念体系を整備し、「仕事で迷ったら企業理念と行動憲章に戻って下さい。そうすれば正しいことができます」と社員に浸透させた。

▲ また、「創造力豊かな自立した社員と熱気溢れる会社づくり」「10年後のリーダー育成」にも取り組み、40歳前後の自薦、他薦15名の社員に、喧々諤々（けんけんがくがく）「会社の未来の姿」を議論、答申させ、「その濃密な４ヶ月間で経営者と管理職の違いを分かってくれた」と手応えを感じていた。

▲この記事を読みながら、新型コロナ禍によって人々の生活様式始め、国内外の経済情勢等の大激変の今でも、危機感が希薄、未だに過去の延長線上でものを考え、自社、自分のことにしか目を向けず、チャレンジしない会社、役員、社員。出る杭は打たれるとばかりに、上司の顔色を窺い、自由闊達なコミュニケーションがなく、顧客の変化に対応しようとしない組織風土。

▲この「組織病」は、規模の大・小を問わない。当事務所でも、まずは「経営理念」の浸透度の確認に、「暗唱」～「求める行動」～「最終目的」を問うてみることにしよう。