事務所通信　No.312　　令和３年１０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)

◆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」

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行う労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主は助成金の対象となります。



★助成金

1人あたり5万円
1事業主につき10人まで(上限50万円)

★主な支給要件

①次のどちらも実施されていること

(イ) 小学校等(小学校、保育園、幼稚園など)が臨時休業等になった場合、及び子どもが新型コロナウイルス感染症に感染した又はその恐れがある等の場合に、子どもの世話を行う必要がある労働者が、特別有給休暇(賃金が全額支払われるもの)を取得できる制度の規定化

(ロ) 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、次のいずれかの社内周知

・テレワーク勤務　　・短時間勤務制度
・フレックスタイムの制度
・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
・ベビーシッター費用補助制度　　等

②労働者一人につき、① の (イ) に定めた特別有給休暇を４時間以上取得したこと

③令和3年7月31日までに取得した休暇が対象予定

※令和3年8月1日以降12月31日までに取得した休暇を対象として令和2年度に実施していた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度を再開する予定です。

◆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)を問わず支給されます。

★対象となる条件

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人日(休業) / 200人日(10人×20日) ＝ 1/50 ＜ 1/40
↑
休業企業規模

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

※就業規則等に当該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必要があります。



★申請手続等

・雇用保険被保険者、被保険者以外ともに、緊急雇用安定助成金として申請
・緊急雇用安定助成金は、休業に対する助成となり教育訓練や出向は対象になりません。



◆ハラスメント相談窓口の設置◆

令和2年6月1日からパワハラ防止法が施行されています。同法により事業主に「パワハラ防止のための措置」を講ずることが義務化され、努力義務であった**中小企業**についても**令和4年4月1日から義務**となります。措置のひとつであるハラスメント相談窓口の設置について解説します。

★相談窓口設置の取組例

①相談に対応する担当者をあらかじめ定める
②相談に対応するための制度を設ける
③外部の機関に相談への対応を委託する



★ポイント

・窓口を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
・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ておくこと
・相談方法は面談だけでなく、電話、メールなど複数で受けられるように工夫する
・相談の結果、必要に応じて人事担当者及び相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておく



★相談に対する適切な対応の取組例

①相談窓口担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとする
②相談窓口担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する
③相談窓口担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと



★ポイント

・相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け相談者の意向などを的確に把握することが必要。理路整然と話すことが出来ない場合があるので辛抱強く聞くように努める
・相談を受ける場所や時間帯等も、相談者が安心して相談できる状況となるよう工夫する
・「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、相談者や行為者などに対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けているハラスメントの性格・態様によって状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚などを通じ行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すものなど事案に即した対応を意味する
・相談担当者が相談を受けて終わりなのではなく事業主としてどのように判断したのか、今後組織としてどのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすることも大切
・職場におけるハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合も相談内容に含まれている
・相談担当者が対応を誤ったために問題がこじれてしまうことがないよう、相談担当者に研修を行う

※相談・苦情を受けた後、問題を放置することによって問題を悪化させ、被害が拡大してしまったり事業主の義務をはたしていない等の誤解を生むことにもなります。**初期の段階での迅速な対応が必要です。**

◆ お 知 ら せ ◆

★労働保険料の納付

労働保険料を延納している事業所の第2期分の納付日は11月1日（月）です。労働保険事務組合に委託していただいている事業所の口座引落日・集金も同日です。



★郵便配達の休止日

10月から普通扱いとする郵便物・ゆうメールについて、土曜日配達が休止となります。急ぐ郵便物についてはご注意下さい。

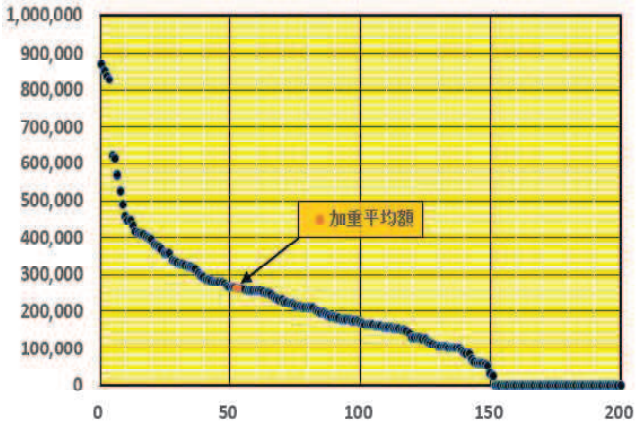
■３年夏期賞与分析

▲当事務所が扱った「社保・賞与届」からの賞与支給状況の分析結果です。

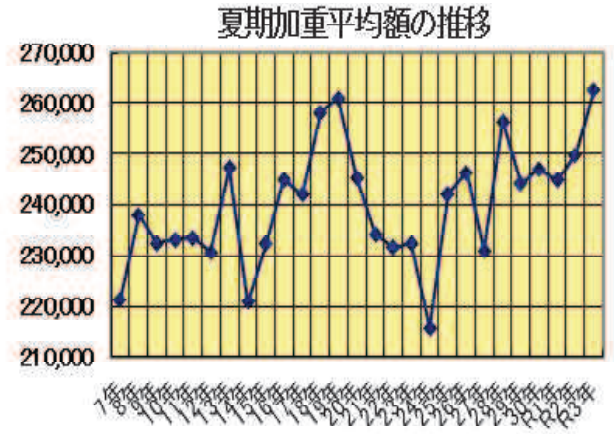
■各社平均額前年対比

同額及び増加 23.2% 、減少 76.8%

■会社別一人平均賞与額プロット（200社）



■全社加重平均額 262,598円（前年比105.1%）



■賞与支給ゼロ企業は 24.5%（前年は27.1%）



■ 拾い読みの読書

「仕事ができる」とはどういうことか？

著　者／　楠木建　山口周

出版社／　宝島社新書　　891 円＋税

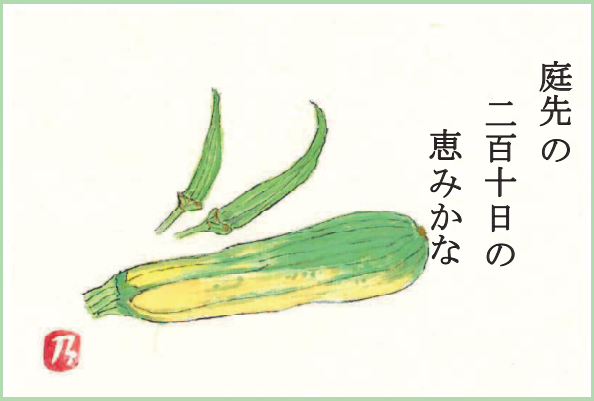
P85　仕事ができるというのは・・状況にかかわらず「人に頼りにされる」ということ・・この人だったら大丈夫、どうしても必要とされている状態の人・・これはスキルの単純延長上には必ずしもない・・スキルのある人は掃いて捨てるほどいます。・・その人のセンスに強くかかっている。

P135　プロの仕事は何をやるかではなく、やることの順序に表れる。ＡとＢとＣが箇条書きにならない。Ａがあってこそがあり、Ｂが出てきてＣが出てくる、というように時間的な奥行きがある。・・・箇条書きにして「これ全部やれ」じゃなくて、「まずはこれだけやろうよ」と言った。「とにかく今はまずこれだけやってくれ」という戦い方をしたんですよね。

P144 仕事のできる人の思考様式は、箇条書きやＴｏＤｏリストではない。順序的なストーリー思考がユニークな戦略を生み出すわけです。

P193 仕事ができない人というのは、大体アウトサイド・イン。これがセンスを殺す要因として大きいのではないか。（VS インサイド・アウト）

■ 絵手紙通信



陶工房の庭先に植えたズッキーニ、オクラ、ピーマン、獅子唐、かぐら南蛮、各一本。十分に元を取りました。

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 (312号)

■ ９月１日に思う (R3.9.8)

▲9月1日は「防災の日」。大正12年の関東大震災を忘れることなく災害に備えるようにと制定されたものだという。同時に、昭和22年、労働基準法が施行された日、更に、昭和52年、篠田労務管理事務所開業の日でもある。25歳の時であった。

▲そして69歳の今、開業44年を迎え、社労士試験のために全文暗記した労働基準法も、今では覚束ない。ましてや改正に改正を重ね、回りくどい言い回しに舌が縺(もつ)れる始末だ。

▲それにしても、よくぞ今日まで持ち堪えられたと振り返り、綱渡りの日々の中で頂いた多くの方々からの叱咤激励と時の運に恵まれたことに感謝の思いが込み上げる。知識、経験、地盤なしに加え、「食えなんだら、食うな」の覚悟もなく開業し、のたうち回る日々の中で「自らが意思決定しない限り、一歩も前には進まない」との心の叫びが聞こえ、稲妻が走った瞬間を今も忘れない。

▲とは言え、誰かが決めてくれる環境に慣れ切った身には方向転換は容易ではなかった。ときには生来の優柔不断が顔を出して決定を先延ばししたり、状況判断の甘さや自分本意で大局感に欠けたものだったりと、右往左往の連続であった。

▲そんな中で、意思決定の物差しとなる「哲学」「事務所経営の理念・目標」を持っていないことに思い至り、諸先輩の生き方に学び、時に本を紐解き、自分なりの判断基準を固めて行った。

▲吉田松陰は「夢なき者に理想なし、理想なき者に計画なし、計画なき者に実行なし、実行なき者に成功なし。故に、夢なき者に成功なし」と教えたが、些か夢が小さかったかと思う一日だった。

■ もう一つの９月１日 (R3.9.15)



▲余裕のない家計の中で息子の進学を許し、四年間授業よりも社会勉強に明け暮れたその息子が、漸く地元企業に就職できたと喜んだのも束の間、一年で辞め、海の物とも山の物とも付かぬ社会保険労務士に挑戦すると、何の相談もなく赴任地の名古屋から東京に舞い戻ったことを知った父は、唖然、呆然、激怒したと母から後で聞いた。

▲その父が、僅か57歳、僅か10日間の闘病で急死したのは、開業５年目の漸く光が見え始めた30歳の時だった。それ以来「形あるものは、いつか壊れる。お前はいつか」との思いが駆け巡る。

▲そんな思いの中、36歳の事務所新築移転の祝宴で「５人の社労士を育てて60歳で引退。その後は一人月20万円の小遣いを貰って余生を生きる」と大風呂敷を広げ、「歳だけは父を超えてやる」と我が身に言い聞かせて来た。しかし、父の歳は超えたが大言壮語の頂は遙か遠く、予定を過ぎても黄昏迫る中をまだ歩き続けている自分がいた。

▲そんな時、ふと「山へ登ったかぎりは降りなければならない。山へ登りっぱなしのことを遭難したという」との箴言(しんげん)が浮かび、心臓に障害を抱え何時倒れるとも知れない者が率いるチームの危うさに、余力のある内に次のリーダーを育て上げ、上手くバトンを渡さなければと考え続けて来た。

▲そして、４年前の法人化に際して、後継候補として３人の職員を会社であれば「取締役」に当たる「社員」に登用した。以後、リーダーとしての教育課程もそれなりに経過し、トップを任せられるまでに成長したと判断した９月１日の朝一番、３人を集め、今年度末を以て所長の役目を譲ることを告げた。晴れて「平社員」になれそうだ。