事務所通信　No.315

令和４年１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㈹

新年明けましておめでとうございます

皆様のご健康とご多幸を心よりお祈りいたします

本年もどうぞよろしくお願いいたします



◆ 職場における労働衛生基準が変わりました ◆

令和３年12月１日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。



事務所における照明の基準のほか、事務所その他の作業場における清潔、休養などに関する労働衛生基準が次のようになります。

職場における労働衛生基準見直しの主な項目とポイント

（事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部改正関係）

主な項目	見直しのポイント
照度 【事務所のみ】 （R4.12.1施行）	・事務作業における作業面の照度の作業区分を2区分とし、基準を引き上げた。 一般的な事務作業（300ルクス以上） 付随的な事務作業（150ルクス以上） ・個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとにJIS Z 9110などの基準を参照する。
便所 ※便所を男性用と女性用に区別して設置する原則は維持。	・男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所注）を設けたときは、男性用及び女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。 ・少人数（同時に就業する労働者が常時10人以内）の作業場において、建物の構造の理由からやむを得ない場合などについては独立個室型の便所で足りるものとした。既存の男女別便所の廃止などは不可。 ・従来の基準を満たす便所を設けている場合は変更は不要。 注）独立個室型の便所：男性用と女性用を区別しない四方を壁等で囲まれた一個の便房により構成される便所。
シャワー設備等	設ける場合は誰もが安全に利用できるようにプライバシーにも配慮する。
休憩の設備	事業場の実情に応じ、広さや設備などを検討することが望ましい。
休養室・休養所	・随時利用が可能となるよう機能を確保する。 ・入口・通路からの目隠し、出入り制限等、設置場所等に応じ、プライバシーと安全性の両者に配慮する。
作業環境測定 【事務所のみ】	一酸化炭素、二酸化炭素濃度の測定機器は、検知管に限らず同等以上の性能を有する電子機器等も可である旨を明示した。
救急用具の内容	作業場に備えるべき救急用具・材料について、一律に備えなければならない具体的な品目についての規定を削除した。 職場で発生することが想定される労働災害等に応じ、応急手当に必要なものを産業医等の意見、衛生委員会等での調査審議、検討等の結果等を踏まえ、備え付けることとした。



■快適な職場作りの必要性

職場は、いわば労働者の生活の場ともいえます。その生活の場が暑すぎたり、寒すぎたり、汚れていたり、身体に負担がかかる作業であったりする場合には、その人にとって苦痛であるだけでなく、生産性の面でも悪影響をもたらします。この機会に職場の環境について現状を的確に把握し、労働者の意見・要望等を聞いて、計画的に職場環境の改善を進めてみてはいかがでしょうか。



■快適な職場作りのポイント

次の４つの視点から必要な措置を講じることが望ましいとされています。



①「作業環境の管理」

不快と感じることがないよう、空気の汚れ、臭気、温度、湿度等の作業環境を適切に維持すること。

②「作業方法の改善」

心身の負担を軽減するため、相当の筋力を必要とする作業等について作業方法を改善すること。

③「労働者の心身の疲労の回復を図るための施設や設備の設置・整備」

疲労やストレスを効果的に癒すことのできる休憩室等を設置・整備すること。

④「その他職場生活施設・設備の維持管理」

洗面所、トイレ等職場生活で必要となる施設等を清潔で使いやすい状態に維持・管理しておくこと。





［ 今月号の記事担当 ： P1.2/石嶋徳 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆ 法改正のピックアップ情報 ◆

■育児・介護休業法改正



以前にもお知らせをしておりますが、令和４年４月１日以降次のとおり段階的に施行されます。

施行時期（３段階）	改正内容
令和4年4月1日	育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
	★有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
令和4年10月1日	★産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
	★育児休業の分割取得
令和5年4月1日	育児休業取得状況の公表の義務化 ※従業員が1,000人超の企業のみ

このうち、★部分については、就業規則等の見直しが必要になります。育児・介護関連などの助成金を申請する場合には、就業規則等が法改正の内容をしっかり反映していることが求められます。この機会に他に修正すべき部分なども併せて一度ご相談いただければと思います。



※改正内容の詳細は、厚生労働省HPをご参照ください。クリックで関連ページへ.html

【検索ワード】育児・介護休業法について

CHECK!

■短時間労働者の社会保険の適用拡大

令和４年10月から短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が更に拡大されます。特定適用事業所の要件が**被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時100人を超える事業所となる**など、対象となる事業所が大幅に拡大することが予想されますので事前に準備が必要です。



1 適用要件の早見表

Happy New Year

要件	現行	令和４年１０月～（改正）
事業所の規模	常時５００人超	常時１００人超
勤務期間	継続して１年以上使用される見込み	継続して２か月を超えて使用される見込み
労働時間	週の所定労働時間が２０時間以上	変更なし
賃金	月額88,000円以上	
適用除外	学生ではないこと	

※令和６年10月からは、更に常時50人超に拡大

2 必要な手続き

今回の適用拡大により、新たに特定適用事業所となる場合に必要な準備は次のとおりです。

①新たに被保険者となる短時間労働者の把握

短時間労働者で、被保険者となっていない従業員の労働条件などを確認する。



②従業員に対する説明

これまで扶養の範囲内で労働条件を抑えていた従業員に、令和4年10月以降は社会保険の被保険者になることを事前に説明する。

③令和４年10月以降の資格取得届の準備

確認の結果、新たに被保険者となる従業員に対する資格取得の届出を令和４年10月から行う。

※詳細は、日本年金機構のHPをご覧ください。

クリックで関連ページへ.html

【検索ワード】短時間労働者に対する健康保険

CHECK!

◆ 賞与支払届の提出について ◆

事業主が賞与を支給した場合には、支給日より5日以内に「被保険者賞与支払届」により支給額等の届出が義務付けられています。なお、支給が無い場合にもその旨届出を行う必要がありますので、ご連絡をお願いいたします。



■ 拾い読みの読書

パーパス経営

30年先の視点から現在を考える

著　者／　名和高司

出版社／　東洋経済　　2,800円＋税

Ｐｉ　資本主義は金融資産を基軸・・・二十一世紀の価値創造の基軸は・・・・人的資産である。しかも、その源泉は自分たちの欲望ではなく、他者にとって価値のあることをしたいという信念、すなわち志（こころざし）（パーパス）だ。

Ｐ49　社員が高いレベルで幸福感を達成するためには、社員が成長する環境を提供することが求められている。・・・「働き方改革」から「働きがい改革」に大きく舵を切り直す必要がある。

Ｐ175 現行のＳＤＧｓには、三つの陥穽（かんせい）がある。第一の落とし穴が、視野狭窄に陥りやすい点である。・・・第二が、奥行き・・・私企業である以上、経済価値を維持、向上させることが至上命令である。収益に結び付かない社会活動は「余技」でしかない。第三は、時間軸・・ＳＤＧｓは2030年までのゴール・・真に持続可能な経営をめざすためには、次世代の行動計画を設定する時期・・

Ｐ421　志（Ｗｈｙ）は成功の必要条件である。しかし、十分条件ではない。問題解決や価値創造の果実としてのアウトカム（Ｗｈａｔ）、そしてアウトカムを生み出す仕組み（Ｈｏｗ）がなければ、志だけの経営は早晩挫折する。

Ｐ466　平成の失敗は、大きく三つの病が合併症を起こしたためだと見立てている。第一は、自信喪失がもたらした「グローバルスタンダード」病だ。・・・第二の病は、ＤＸの本質を見事に取り違えている点である。・・・第三の病は、志の喪失だ。自分達は何のために存在しているのか。自分たちしかできないことは何か。そんなほとばしるような熱い想いが伝わってくる日本企業は、絶滅危惧種となってしまった。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

談志のはなし

著　者／　立川キウイ

出版社／　新潮新書　　760円＋税

Ｐ10　「新聞で信じられるのは日付だけ。テレビを見ると馬鹿になる。マスコミは大衆の無知につけ込んで煽って来やがる。そして、手の平返しは早い。」

Ｐ145　嫉妬とは、「己が努力、行動を起こさずに、対象となる人間の弱みを口であげつらって、自分のレベルにまで下げる行為。」

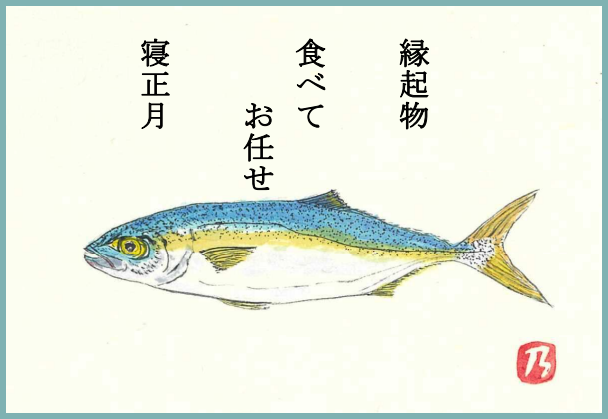
Ｐ181　「酒が人間をダメにするんじゃない。人間とはもともとダメだということを、酒が教えてくれるのだ。」

Ｐ77　「言う奴には見込みがあるから言ってる。なければ言わない。ただし、ダメだから言っていることもある。そこを見分けが付けられるのも才能。」

Ｐ128　「仕事とは人間関係でイヤな思いをすることが主だ。むしろそうでなければそれを仕事とは言わない。」

Ｐ132　「やる奴は止めてもやる。やらない奴はいくら言ってもやらない。」

■ 絵手紙通信



「努力とは、馬鹿に与えた夢である」とは、談志師匠。

努力したからと言って夢が叶うとは限らない。

しかし、努力しなければ叶わぬ夢がある。

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 (315号)

■ 年寄 (R3.12.2)

▲開業記念日の９月１日朝一番に、来年３月を以て所長職委譲の意思を三人の後継者に告げたことを本紙10月号に書いたが、友人たちは、退任後の仕事は引退か継続かと問い、一社労士として続けると答えても、院政かと追い打ちを掛ける。

▲代表権も譲り静かに仕事に打ち込むと打ち消しても、ならば所長室も明け渡すのかと畳みかけ、それも一案と答えても、「所長室から出て来られては、職員がやりにくいだろう」とかき混ぜる。そして、中途半端に所長退任などと言わず、完全に引退したらどうかとも言う。

▲また、退任後の呼び名は「会長」かと問われ、社会保険労務士法人の役員の正式呼称が「社員」であることから私の希望は「平社員」。しかし、後継者等からは普段の会話や電話取り次ぎの時に困るとして「顧問」「相談役」の案が示されたと答えたが、友人たちにとってどうでも良いことのようでそれ以上の突っ込みはなかった。

▲ネットで調べて見ると、「会長」は一般に社長を引退した人の名誉称号とあり、引退する訳ではないから会長はそぐわない。「顧問」は日常的に実務に関わる相談を受け、「相談役」は臨時に起きた経営問題に対して相談を受けるとある。イメージとしては顧問であろうが、お客様との「顧問契約」と重なり今ひとつしっくりしない。

▲されば、談志師匠に倣って「家元」はどうか、霞を食って生きているという「仙人」はどうか、「隠居」「先代」・・・などと考えるがなかなか決められない。 いっそのこと、相撲界のように「年寄」とでもしようか。

■ パワハラ防止法 (R3.12.14)



▲永年人事・労務に関わる仕事をしていると、打ち寄せる波のように、同じ時期に同じ様な相談を相次いで受けることがある。

▲経済環境の変化に伴う雇用の維持、調整の相談は合点がいっても、忍び寄る伝染病の感染拡大の如く、ある時期に突然に増えたセクハラやうつ、精神疾患対応の相談。また、昨年８月以降急増した従業員の能力不足、服務規律違反、金銭トラブル問題。そして、ここ数ヶ月で立て続けに受けたパワハラ事案の波だ。

▲パワハラ防止措置の義務化が、大企業は令和２年６月１日から、中小企業でも令和４年４月から対象となることもあるが、以前から指摘される世代間ギャップや新型コロナ禍で強まったコミュニケーション不足の上に、旧態依然とした組織・風土、「不快なことは何でもパワハラ」との過剰反応も重なり、小さな行き違いが増幅されているケースも見受けられる。

▲まずは、訴えの内容を出来る限り正確に確認、整理するとともに、相談者の了解を得ることを前提に行為者への事実確認。双方の言い分が食い違う場合は、秘密厳守で第三者からも聴き取りを行い、公正を旨に合理的な判断、対処を促す。

▲中には、話を聴いて貰ったことで心の整理が付いたり、その後の人間関係から行為者への確認をためらったり、言い分が平行線を辿ったりと一筋縄では行かないことも多々あるが、最善の落としどころを探って行くことになる。

▲そして、パワーハラスメント研修の講師を務めながら、自らの言動も振り返っている。 何せ、根が昭和の体育会系人間なのだから。