事務所通信　No.318　　令和４年４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)

４月から新体制になります

弊所は令和４年４月１日より、代表者を変更して、下記の体制となります。

代表社員（所長）	齊藤賢二（特社）
社員（筆頭副所長）	坂上洋幸（特社）
社員（副所長）	武田奈津子（特社）
社員（相談役）	篠田昇（特社）
スタッフ	篠田圭子（特社）
スタッフ	島影由美子
スタッフ	岩下隼
スタッフ	石嶋徳
スタッフ	平野聖士
スタッフ	一志巧

※（特社）は特定社会保険労務士

前代表社員の篠田は相談役として引き続き職務に就きます。どうぞこれまでと変わらぬご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

■雇用調整助成金等特例措置の延長

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の特例措置が令和４年６月まで延長となりました。助成金の日額上限額は令和４年３月と同額です。

雇用調整助成金等（括弧書きの助成率は解雇等を伴わない場合）

		令和４年 ３月～6月
中小企業	原則的な特例措置	4/5（9/10） 9,000円
	地域・業況特例	4/5（10/10） 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3（3/4） 9,000円
	地域・業況特例	4/5（10/10） 15,000円

業況特例には、令和４年４月以降の判定基礎期間について毎回売上等の書類が必要です。

■カスタマーハラスメント対策起業マニュアル

令和４年４月より、パワハラ防止措置義務が中小企業においても義務化されましたが、その法案に付帯決議として盛り込まれた、「取引先・顧客等からのハラスメントや悪質クレーム等に対しても対応策を具体的に検討すること」を受けて、厚労省からカスタマーハラスメント対策起業マニュアルが作成・公開されています。

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf

Google　カスハラ 対応マニュアル

具体的にどういった行為がカスタマーハラスメントに該当するのかは、企業や業界により対応方法・基準が異なることが想定されるため、カスタマーハラスメントを明確に定義することはできないとしつつ、以下のものにより労働者の就業環境が害されるものとしています。



(1)顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合

①企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合

②要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

(2)要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なもの

①身体的・精神的な攻撃、威圧的・執拗・不退去・居座り等の拘束的・差別的・性的な言動等

②過度な商品交換や金銭補償・謝罪の要求

対策としては**相談対応体制の整備**や**対応方法・手順の策定、教育・研修**が挙げられています。

相手が社内の人間ではなく、具体的な防止策には一定の限界がありますが、啓発を通じて、自社の社員が他社に行わない事や、社会全体の機運を醸成していくことが必要としています。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］

■改正育児・介護休業法施行

令和４年４月から改正育児・介護休業法が施行されます。

(1)雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務化

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講ずることが義務化されました。

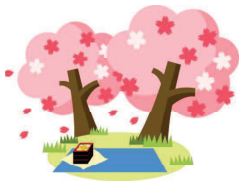


A. 育児休業に関する研修の実施
B. 育児休業に関する相談体制の整備（窓口設置）
C. 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供
D. 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

②妊娠・出産（本人または配偶者）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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項



A. 育児休業に関する制度
B. 育児休業の申出先
C. 育児休業給付に関する事
D. 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

個別周知・意向確認の方法

面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれか

※面談はオンライン面談も可、FAX、電子メール等は労働者が希望した場合のみ可となります。

※令和４年10月１日以降は雇用環境整備、個別周知、意向確認とも、産後パパ育休についても対象となります。

厚労省のサイトに参考様式が掲示されています。



(2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用の労働者が育児休業や介護休業を取得するには、引き続き１年以上雇用されていることが要件とされていましたが、これを撤廃し、労使協定で定めた場合のみ１年以上雇用されていない労働者を適用除外とすることができるようになります。

改正前

A.（育児・介護休業共通）引き続き雇用された期間が１年以上であること
B1.（育児休業の場合）１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと
B2.（介護休業の場合）介護休業開始予定日から93日経過する日から６か月を経過する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと

令和４年４月１日以降

A.（育児・介護共通）撤廃※労使協定の締結により引き続き雇用された期間が１年未満の労働者を除外することは可能
B1.（育児休業の場合）１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと※変更なし
B2.（介護休業の場合）介護休業開始予定日から93日経過する日から６か月を経過する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと※変更なし

◎令和４年10月１日からは、以下の改正も施行されます。

(1)産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

従来の育児休業とは別枠で子の出生後８週間以内に４週間まで、最大２回に分割して取得することができます。



(2)育児休業の分割取得

育児休業を分割して２回取得可能になります。

■ 拾い読みの読書

経営のこころ

会社を伸ばすリーダーシップ

著　者／ 稲盛和夫（述）　稲盛ライブラリー編
出版社／ ＰＨＰ研究所　1,400円＋税

P23　大きく分けると、人間は三つの判断基準を持っているのではないかと思います。一番目は本能心に準拠した判断。・・・二番目に理性・・状況分析・・推理、推論・・判断。三番目に・・人間として何が正しいかと言う基準での判断。

P28　部下から信頼され、尊敬されるリーダーになって欲しい。そのために「謙虚にして驕らず」という姿勢が不可欠なのであり、そのうえで、さらに果てしない「努力」を重ねていくことが大切なのである。

P60　部下が間違いを起こしたら、その場で厳しく叱り、反省してもらう。かねてから上司と部下との素晴らしい人間関係ができており、互いを信頼し、理解できてさえいれば、人格を否定されたような取り方をして落ち込むことなどない筈だ。

P155　この会社を一緒に立派にし、その中で安心して生活できるようにしよう。そうしたコンセンサスをまず持った上で、みんなで切磋琢磨して立派な会社をつくる。誰もが「私たちの会社」だと思って懸命に働く。そんな雰囲気を職場につくらなければならない。

P166　赤字になるのも、黒字になるのも自分たちの努力次第だと考える。全員で予定を立て、その目標の達成に向けて最後まで、どんな環境が変わろうとも頑張っていく。それが「全員参加の経営」である。

P176　従業員の幸福を実現するために高い目標を掲げ、成長、発展を目指していくとき、どうしても「こういう哲学で経営していく」という基準となる考え方が必要になる。そして、その基準となる考え方に全員がベクトルを合わせていかなければならない。・・会社の哲学を押しつけられるのは嫌だという人には「・・こういう哲学で経営していくというこの会社が嫌いであれば、自分の考えに合う会社に行ってください」と、はっきり言うべきなのです。

P206　リーダーは、常に創造的な心を、そして常に新しい何かを求め、創造していくという考え方を持っていなければならない。クリエイティブな何ものかを常に集団に導入し続けていかなければ、その集団の継続した進歩、発展は望めないからだ。

P212　人間には三通りあると、私は言っています。常に自らのエネルギー、情熱によって燃えている人。他人からエネルギーや情熱を注入されれば燃える人。そして、何を注入されても燃えない人。つまり、自然性、他燃性、不燃性の三通り。

P224　経営者たるもの、自分たちの会社がめざすべき目標を明確なビジョンとして示し、それを何としても達成するという強い願望を社員に共有してもらうことが必要不可欠です。

P239　目標はたくさんあると、自分の精神、心が分散し、決して集中が起こらない。まず具体的ではっきりした一つの目標を立てる。

■ 絵手紙通信



ナズナ、別名　ぺんぺん草。
踏まれても、踏まれても、種を飛ばして花を咲かせる。
ウクライナの人々の苦難・忍耐に思いを重ね・・・。

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

最近の出来事から (318号)

■ 正義 (R4.3.5)

▲ウクライナが、ロシアの狂気としか言いようのない侵略を受け、首都キエフや主要都市が無差別に攻撃され、南部の国内最大の原子力発電所は占拠される事態となり、国を超える避難難民の数は120万人を超え（現時点）、今も日々増える状況にある。何と凄惨、何と悲惨な事態であろうか。

▲キエフには、ソビエト連邦崩壊わずか３年後の秋に訪ねたことがある。その７年前に起きたチェルノブイリ原発事故の放射能汚染を心配した添乗員がガイガーカウンターを持参したこと、街の丘から見たドニエプル川が、今、戦禍のニュースの中で映し出され、決して豊かとは思えないものの人々は平穏に暮らしていたことが蘇る。

▲それにしても，この危険、横暴な事態を如何なる根拠、心情を持って正当化しようとするのか？

『権力は腐敗する、絶対的権力は絶対に腐敗する』の必然、先月号の小欄で書いた精神科医の言葉『老化と共に進む思考、意欲、理性、性格をコントロールする脳の前頭葉の萎縮による、何事も善か悪か、好きか嫌いか、味方か敵かと決め付けてしまう「二分割思考」や「かくあるべし」との「独善的思考」に陥る』醜さ、危険を思う。

▲だが、この暴挙に屈服したら、ウクライナのみならず地球規模の存亡の危機にかかわる事態と認識しなければならない。

▲各国が共同でロシアへ強い経済制裁を課しているが、痛みに耐えかねて結束が揺らぐこともあり得る。だが、人類の存続ためには大いなる我慢のしどころだ。わずか数十年前、物の無かった時でも平和であれば幸せがあったのだから。

■ 所長退任 (R4.3.14)



▲1977年の開業以来45年間の所長生活もあと半月となり、山あり、谷あり、大波ありの日々を振り返り、力不足、努力不足の反省とともに、多くの方々から頂いた温かいご支援、ご指導、ご鞭撻に心から感謝している。

▲36歳の夢「５人の労務士を育て、60歳で引退。以後、５人から月々各20万円の小遣いをもらって生きる」からは、10年の遅延、引退ではなく「ヒラ社員」として仕事を継続、20万円の話は梨の礫（なしのつぶて）ではあるが、後継者不足が叫ばれる世にあって、仕事を共にした３人もの職員を後継指名できたことは望外の喜びである。

▲本格的に退任を考えたのは法人化の１年前。「組織のトップとナンバー２では責任の重さに雲泥の差がある」ことを知るが故に、法人化と同時に３人を副所長に指名し、議決権割合を２：１：１：１とし、団結すれば私の決定も覆せる状況を作り、経営計画は元より、私の年俸も３人に決めさせ、経営者としての予行演習をさせてきた。

▲あれから５年、時々顔を出す一抹の寂しさと、ハラハラ、ドキドキ、イライラする心を鎮めながら私自身の未練立切りの修行の時として来たが、ここらが潮時、後継者が自ら意思決定し、その結果に責任を取ることの厳しさ、楽しさを体感することで人としての更なる成長と事務所の発展を願うこととした。

▲因みに、退任後の呼称は、「顧問か相談役」との３人からの打診に、「ヒラ社員」「家元」「年寄」「仙人」・・・などと駄々をこねて来たが、「老いては子に従え」に倣い、最後は10円玉を投げ上げて裏が出て「相談役」に落ち着いた。