

トピックス

令和3年6月中旬、骨太方針2021を閣議決定

「骨太方針」は、政府がまとめる「経済財政運営と改革の基本方針」の通称です。この方針が、その後の予算編成、税制改正、法改正などにつながりますので非常に重要といえます。

・・・・・・・・・・「骨太方針2021」のポイント／全体像と働き方改革の方針・・・・・・・・・・

<全体像／成長を生み出す4つの原動力の推進>

今回の骨太方針では、まずは新型コロナ対策に最優先で取り組みながら、次の4つの課題に重点的な投資を行い、力強い成長を目指すこととしています。

- グリーン社会の実現
- 官民挙げたデジタル化の加速
- 日本全体を元気にする活力ある地方創り
- 少子化の克服、子供を産み育てやすい社会の実現



具体的な方針としては、次のような内容が注目されています。

○活力ある地方創りの一環として、賃上げによって、経済を底上げし、新型コロナの中で拡大した格差を是正するため、最低賃金について、より早期に全国平均1,000円とすることを目指し、引き上げに取り組む。

○少子化の克服等の一環として、育児休業の取得の促進を含めた改正育児・介護休業法の円滑な施行に取り組む。

<働き方改革については？／フェーズⅡの働き方改革>

労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡの働き方改革を推進する

(具体的に掲げられた取組みは次のとおり)。

- ・ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。
 - ・兼業・副業の普及・促進のため、ガイドラインの周知、取組事例の横展開等に取り組む。
 - ・選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。
- これらの取組により、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働ける環境を整備する。

など

☆企業実務に直結する問題としては、最低賃金の動向に注目です。

また、先に成立した改正育児・介護休業法の施行に対応することも重要といえそうです。働き方改革については、「選択的週休3日制度」の普及を図るといった新しい方針も示されています。どのように具体化されていくのか？動きがありましたら適時お伝えします。

企業の教育訓練の実施状況は？～厚生労働省 令和2年度「能力開発基本調査」の結果等より

◆今後求められる企業の能力開発への取組み

日本では、GDPに占める企業の能力開発費の割合が、他の先進国と比べても低いといわれており、米企業と比べると20分の1ほどしかないそうです(2018年「労働経済白書」)。このような実態を国も問題視しており、2021年6月に政府が提示した骨太の方針でも、「リカレント教育等人材育成の抜本強化」が掲げられています。今後、国を挙げた取組みが進むとともに、労働者側でもキャリア形成に関する意識が高まってくることが予想されます。このような動きは、企業としても人材確保の観点から無視できないところです。

今後は、自社の生き残りのためにも、新入社員のみならず、中堅社員等までも対象にした能力開発に係る新たな取組みを模索していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和2年度「能力開発基本調査」の結果】ニュースリリース

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19368.html

【パーソル総合研究所「オンライン研修の実態に関する調査結果」】ニュースリリース

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202107051000.html>



お仕事
カレンダー
8月

お盆休みのおしらせ 8月13日(金)休業いたします。9日(月)休日です!

8/10

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



厚生労働省から、「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」がまとめた報告書(12回にわたる検討の結果をまとめたもの)が公表されました。その中で、SNSの炎上等に関する指摘もあり話題となりました。確認しておきましょう。

……………報告書/「ソーシャルメディアの進展に伴う労使コミュニケーションに関する課題」……………

SNSなどのコミュニケーションツールが多様化し、個々の労働者による情報の受発信の在り方が変化することにより、労使関係や労使コミュニケーションにも影響が及んでいる。具体的な影響として以下のような事例がある。

< SNSへの書き込みの「炎上」 >

○労働者が職場で受けた不本意な処遇・取扱い等について SNS上に会社名が特定される形で書き込み、社内での問題を公にした場合に、SNS上で非常に多くの参加者から共感を得ることで社会的な批判が巻き起こり、当該企業や労働者が影響を受ける事象が発生している。

< 「タイムライン」を通じた個人の価値観の強化・アップデート >

○SNSの普及により「タイムライン」等を通じて、自分の興味のあるものをフォローすることで自動的に自分の求める情報の受信が可能となったこと、自らの考え方への共感を即時に得られること等により各自の考え方が強化されるという現象が発生している。

○個人の労働環境に関する考え方についても同様に、日々、個人の興味や選好が反映された最新の情報に触れることで、自身の考え方がより強められる方向で更新され続けることや、SNS上で同様の問題意識を持った人々の共感を得ることにより、職場への不満の声を上げやすくなっている可能性がある。

○労働者の価値観が多様化する一方、企業が組織として速やかに考え方の変化に対応していくことは容易ではなく、これにより個人と企業との間で労働環境に関する考え方が乖離し、労働条件等について労使で話し合いをする際、前提となる認識のずれによるコミュニケーション不全(ディスコミュニケーション)が生じやすくなっている。

▼ 今後の労使コミュニケーションの方向性は? ▼

●企業が労使コミュニケーションに取り組む際には、ソーシャルメディアの普及など、時代の変化に応じて労働者の労働環境に関する考え方が変化していることを踏まえて、企業と労働者との間での認識の違いを埋める姿勢が求められる。

★労働者が SNS で不満を訴え、企業が損害を受ける事例が発生していることなどは、把握しておきたいところです。具体的な対応としては、社内で不満を表明しやすく、表明しても不利にならない雰囲気、企業文化を醸成することや、相談窓口など労働者の不満・苦情を処理できる仕組みを設け、実際に機能させることなどが考えられます。



◆新型コロナウイルスワクチン接種証明書の申請受付 7月26日より

当面は海外渡航限定

欧州の主要国を中心に、新型コロナウイルスワクチンの接種証明書の提示により、いわゆる水際対策を緩和する動きがあることを受け、日本でも7月26日から市区町村において接種証明書発行の申請受付が開始されることとなりました。

7月12日の内閣官房長官記者会見によれば、接種証明書の提示により防疫措置の緩和等が認められる国や地域に渡航する場合に限って申請してほしいとされています。



七十二候の暦(こよみ)

8月12日~8月16日頃

寒蟬鳴(ひぐらしなく)

「日暮らし」という名前の通り、暑い日中が苦手な早朝か夕方、十分涼しくなってから鳴きます。耳を澄ませて、虫たちの合奏を聞いてみてはどうでしょうか。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では9年連続

重要・統計結果

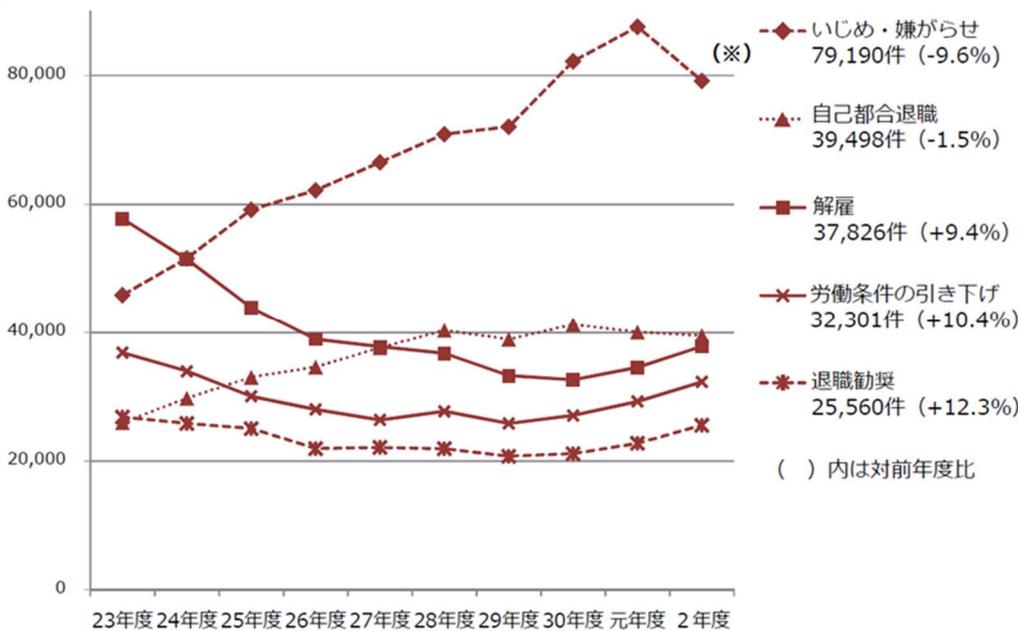
令和3年7月初旬に、厚生労働省から令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

.....令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント.....

- 総合労働相談件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少
 - ・ 総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、79,190件で9年連続最多
 -下記の【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】参照
 - ・ 助言・指導の申出では、1,831件で8年連続最多
 - ・ あっせんの申請では、1,261件で7年連続最多



【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】



★「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。それぞれの件数、事件内容等です。

① 総合労働相談

- ・ 相談件数：総合労働相談は、約130万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和元年度の279,210件に次いで、令和2年度は278,778件と、過去2番目に多かった。
- ・ 相談内容別の件数：「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

② 都道府県労働局長による助言・指導

- ・ 申出件数：令和2年度は9,130件で、過去3年間で最も少ない。
- ・ 申出内容別の件数：「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%、「解雇」9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続く。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

- ・ 申請件数：令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度から最も少ない。
- ・ 申請内容別の件数：「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となっている。



相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。今後は「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から



独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました（調査期間：2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票）。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」

（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%、労働者では84.4%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」（29.5%）と合わせると84.4%に上りました。

◆時間単位年休の導入企業は22%、導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由（複数回答）では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）が最も高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児、介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）などとなっています。

年休の取得促進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあつて3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要でしょう。

～パワハラ予防士認定講座～ 報告 教育コンサルタント田木さと子

一般社団法人 個を活かす組織づくり支援協会 認定講座

『パワハラのない理想の職場づくり』

2020年のパワハラ防止法の施行を機に新設され、今後高いニーズとなる認定資格パワハラ予防士をいち早く取得しました。

- ・組織の成功循環モデル
- ・自己理解と他者理解
- ・関係の質を向上させる
- ・理想の職場を実現する
- ・行動指針づくりなど



グループごとに「理想の職場の行動指針」を発表！

普段は講義をする側ですが、今回は講義を受ける側の練習も行いました。

『感謝・助け合い・話を聴く・共感・声かけ』などがキーワードと感じました。

パワハラを未然に防ぎ、人間関係の質を高めるために知っておくべき知識と

実践項目を厳選・順序化した『パワハラ予防カード』を活用して、

職場のパワハラ予防を構築していくお手伝いをお任せください。

