

【神無月の候】

爽やかな風に、秋色の濃さを感じるこの頃、木の葉の色づきに、実りを実感できる季節になりました。皆様の発展をさらに願っています。

■注目トピックス (p.2)

雇用調整助成金による「就労意欲低下」への対応策

コロナ禍により深刻なダメージを受けている業種における「従業員の就労意欲低下」が問題視されています。コロナ禍後を見据えた今後の対策を考察します。

■今月の特集①(p.3)

労働基準法「減給の制裁」を知る

遅刻や素行不良などの問題に対して会社が従業員に減給のペナルティーを与える場合、労働基準法上の制限を受けます。

■今月の特集②(p.4)

働き方が「会社ベース」から「プロジェクトベース」に変わる時

副業容認の流れがこのまま加速すると、「会社が受注した仕事を組織内でシェアする」という従来のあり方が変わっていく可能性があります。今後普及していくであろう「プロジェクトベースの働き方」について解説します。



日々是好日カレンダー

10月	OCTOBER
10月	神無月・時雨月・初霜月・神在月
1 金	・国際高齢者デー ・国際音楽の日 ・法の日 ・コーヒーの日
2 土	・国際非暴力デー ・豆腐の日 ・望遠鏡の日
3 日	・交通戦争一日休戦の日 ・登山の日 ・ドイツ統一の日
4 月	・世界動物の日 ・証券投資の日 ・都市景観の日 ・イワシの日
5 火	・世界教師デー ・時刻表記念日 ・レジ袋ゼロデー
6 水	・国際協力の日 ・役所改革の日 ・夢をかなえる日
7 木	・盗難防止の日 ・ミステリー記念日 ・バーコードの日
8 金	・寒露 ・足袋の日 ・骨と関節の日 ・国立公園制定記念日
9 土	・世界郵便の日 ・世界渡り鳥デー ・トラックの日 ・道具の日
10 日	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 月	・安全安心なまちづくりの日 ・鉄道安全確認の日
12 火	・コロンブスデー ・豆乳の日 ・ネット銀行の日
13 水	・国際防災の日 ・引っ越しの日 ・麻酔の日 ・サツマイモの日
14 木	・世界標準の日 ・鉄道の日 ・PTA 結成の日
15 金	・世界手洗いの日 ・きのこの日 ・助け合いの日
16 土	・世界食糧デー ・世界脊髄デー ・辞書の日
17 日	・薬と健康の週間 (～23日) ・貧困撲滅国際デー ・貯蓄の日
18 月	・統計の日 ・冷凍食品の日 ・ドライバーの日 ・木造住宅の日
19 火	・海外旅行の日 ・イクメンの日 ・日ソ国交回復の日 ・食育の日
20 水	・新聞広告の日 ・世界骨粗鬆症デー ・世界統計デー
21 木	・婦人労働旬間 (～31日) ・国連週間 (～27日) ・国際反戦デー
22 金	・国際吃音啓発の日 ・平安遷都の日 ・パラシュートの日
23 土	・霜降 ・電信電話記念日 ・化学の日
24 日	・国連デー ・世界開発情報の日 ・文鳥の日
25 月	・産業観光の日 ・民間航空記念日 ・世界パスタデー ・島原の乱の日
26 火	・原子力の日 ・柿の日 ・デニムの日 ・青汁の日
27 水	・読書の日 ・文字活字文化の日 ・テディベアデー
28 木	・速記記念日 ・にわたりの日 ・日本のABCデー
29 金	・十三夜 ・インターネット誕生日 ・ホームビデオ記念日 ・おしぼりの日
30 土	・香りの記念日 ・初恋の日 ・たまごかけごはんの日
31 日	・社会保険料納付期限 (9月分は11/1)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

無料セミナーのご案内

「無料セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Webページのトップページより [詳細・お申込みはこちら](#) ボタンをクリックして申込みいただけます。

申込みページへは、右のQRコードから

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20211028-2/

で移動できます。



参加
無料

採用と定着に効く！

「限定正社員制度活用方法」

限定正社員の活用方法や、メリットデメリット、運用方法などを伝授！

開催日時：2021年10月28日(木) 14時～15時



講師：上岡ひとみ
特定社会保険労務士

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

注目のトピックス

雇用調整助成金による「就労意欲低下」への対応策

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で大きく拡充された雇用調整助成金により、失業率は諸外国に比べ低く維持されている一方で、働かずとも賃金補償が受けられることで、就労意欲の低下や会社への帰属意識の希薄化などの問題が引き起こされています。手厚い雇用調整助成金の弊害と、今後の対応策について考察します。

雇用調整助成金の現状

雇用調整助成金は現在、「1日当たり上限13,500円、助成率90%※」となっています。ただし、売上30%以上減などの著しい影響を受けている企業については「1日当たり上限15,000円、助成率100%※」で計算されるため、雇用調整助成金を申請する企業が「後から大部分が助成される前提」で休業手当を手厚く支給するインセンティブが働きます。(上記の特例は現段階で2021年11月末まで継続することが決定しています。)

※解雇がない場合

就労意欲低下の問題

現在の雇用調整助成金

休業手当の約 80 ~ 90%以上

➡ 企業が休業手当を満額支払うインセンティブが働く

雇用調整助成金により休業手当の実質80%~100%近くが補償される影響で、特に「働かずとも同等の賃金がもらえるアルバイト」の就労意欲の低下、モラルの低下が問題となっています。例えば、コロナ禍前に「週3日程度、変動シフト」の契約で勤務していたアルバイトについて満額の休業手当を支払い続けることで、「実際は週3回働く意思がないのに休業手当だけ受け取っている状態」になったり、休業中に会社の許可な

く他のアルバイトをしたりといった就労意欲上・モラル上の弊害が生まれています。

対策

就労意欲低下の問題に対しては、次のような対策が考えられます。

- 全休業とせず部分的に勤務シフトを入れて就労意欲が低下しないように配慮する
- 休業手当の補償率を下げ、就労した場合の金銭メリットを増やして就労を促す

雇用調整助成金の要件緩和

なお、休業手当の補償率を引き下げの場合、休業労使協定によって労使で合意する必要があります。下表のとおり、休業手当の金額は計算方法によって随分違いますので、休業補償率を引き下げの場合も「急激に生活を脅かさない最適なライン」をよく検討しましょう。

※月給20万円の場合1日当たり休業手当額

補償率	所定労働日数基準※	平均賃金基準※
100%	10,000円	6,522円
90%	8,000円	5,870円
80%	7,000円	5,218円
70%	6,000円	4,566円
60%	5,000円	3,914円 (法定下限)

※月所定労働日数20日、平均賃金計算期間の暦日数92日で計算

解雇の問題

雇用調整助成金で大部分の休業手当負担が補填されている現在、事業縮小による整理解雇はかなりハードルが高いと言われています。一方的な休業手当の縮小や解雇に安易に踏み切るのではなく、再就職先も見据えた丁寧な対応が求められるところです。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

労働基準法「減給の制裁」を知る

はじめに

会社が従業員に対して減給の懲戒処分（ペナルティー）をする場合、労働基準法による制限を受けます。労基法第91条には次のように決められています。

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない

この条文を紐解くと、3つの重要な要素があります。

①就業規則上の根拠

懲戒処分として減給をするためには、就業規則に「懲戒の一つとして減給があること」を定めておかなければなりません。そして「どんなことをした時に減給というペナルティーを受けるか」についても規定されている必要があります。さらに行為と罰が釣り合わないものは、たとえ就業規則に規定されていても認められない可能性があります。

②1回の限度

一つの事案について、減給の限度は「平均賃金の半額まで」に制限されています。この「一つの事案」の数え方について、「遅刻1回=1つの事案」と数えることも可能ですが、就業規則に「1ヶ月の遅刻回数が3回以上になった場合は減給とする」と規定している場合は「3回遅刻して一事案」と数える必要があります。

なお、平均賃金は1日単位で計算され、減給対象となる事案が起きた月の直前3ヶ月の賃金総額をその期間の暦日数で割って求めます。例えば月給20万円の従業員の平均賃金はおよそ6,522円となるため、この場合の減給の1回の限度額は「6,522円 × 0.5=3,261円」となります。



なお、遅刻した時間分の賃金を差し引くことは通常この「減給の制裁」に当たらず、ノーワーク・ノーペイの原則により当然に差し引くことができると考えられているため、遅刻に対してのペナルティーは「不就労時間分の控除+減給の制裁金」とすることができます。

③1ヶ月の限度

減給の制裁には1ヶ月の限度も定められています。1ヶ月のうちに複数回の問題行為があった場合でも、減給の制裁金は一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内にしなければなりません。当月に控除しきれなかった制裁金については翌月以降に繰り越すことができます。

「罰金」と「減給の制裁」の違い

よく似た事例として「罰金」があります。例えば「ノルマ未達の場合は罰金〇〇円」や「〇ヶ月以内に退職したら研修費〇〇円を負担」などの罰金制度は、労働基準法第16条（損害賠償の予定）で禁止されています。

降格による減給との違い

例えば役職から外れたことにより役職手当がなくなるなど、降格に伴う給与の減額は一般に労働基準法第91条（減給の制裁）の規制を受けません。ただし、降格の根拠となる人事評価制度や賃金制度がきちんと周知され、実際に運用されていることが前提となります。能力不足や成績不良により給料を下げたい場合は、下げる根拠を説明できるように賃金制度を整備してください。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

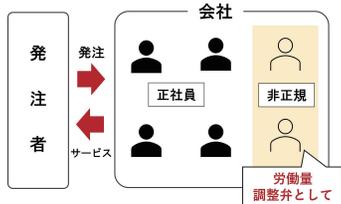


《今月の特集②》

働き方が「会社ベース」から「プロジェクトベース」に変わる時

従来の「会社ベース」の働き方

副業を容認する企業が徐々に増えてきたことに伴い、「受注した仕事を誰がするか」についての考え方が変わりつつあります。会社が受注した仕事を組織内の社員で分業して引き受けることが一般的でしたが、サービス品質の維持と正規雇用の長期安定が図られていた一方で、パートアルバイトや派遣社員などの非正規雇用者が労働供給量の調整弁として使われ、正規雇用との格差問題が生まれた側面もあります。



プロジェクトベースの働き方とは

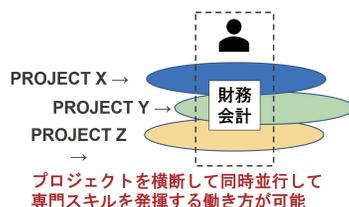
プロジェクトベースの働き方とは、「仕事を期限付きのプロジェクトと捉え、必要な人材をその都度社内外から調達する」という考え方です。

メンバーは必ずしも同じ会社から選ぶ必要はなく、外部の人材も積極的に活用します。人材調達の方法も、職業紹介事業者の紹介や求人広告に限らず、SNSで直接つながるパターンが増えてきた点に特徴があります。



重層的な働き方

プロジェクトベースの働き方が合うのは「システム開発」、「新規事業立ち上げ」や「研究開発」などの区切りをつけやすい分野でしょう。システムエンジニアが複数の開発プロジェクトに技術者として任用されたり、財務・会計のスペシャリストが複数のベンチャー企業の CFO を企業横断的に兼任するといった重層的な働き方はすでにあります。一つの企業に留まらないこの重層的キャリアは、他社での知識や経験を活かせる点でメリットになりうるでしょう。



労務管理上準備すべきこと

人材調達は、下記の方法を適材適所となるよう検討し、それぞれの契約に適した契約書の整備し、プロジェクトにおける職務定義と報酬の関係を明確に文書化することがトラブルの予防になります。

- ①自社の社員から選出する
- ②有期雇用の労働者として雇う
- ③外部の個人または会社と業務委託契約を結ぶ

全てにおいてプロジェクトベースでの働き方がマッチするとは限りません。仕事の内容ごとに人事をどうするかを検討していく柔軟さが求められます。

Web 新着情報

- 建設事業の 2024 年問題、建設会社で求められる「働き方改革」への対応
 - 夜間専従者の週所定労働日数と年次有給休暇の付与日数について
 - 外部から採用した管理職に期待していた能力がなかった場合
 - 従業員に対する損害賠償請求
 - 労災事故を発生させたことによるペナルティー
- 弊所 Web ページのトップページより御覧いただけます。

右の QR コードから
URL : <https://e-sr.net/>
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

先日、交通違反で切符を切られてしまいました...
アルバート・エリスの「ABC理論」というものをご存じでしょうか？
この理論は、ものごとの「とらえ方」が自分の感情をつくり、ひいては自分が生きる世界を決めていく
ということを説明するものです。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

☆ 通常なら
切符切られた⇒パトカーのやろう、
なんでタイミングよくいるんだよ
⇒ムカムカ

☆ 「ABC理論」だと
切符切られた⇒厄払いできた
⇒いいことあるかも
となります。

私も、「ABC理論」で、アクシデントを乗り切ります(笑)