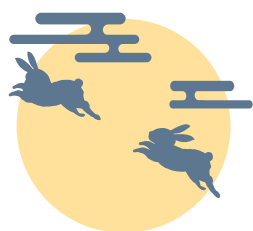


【長月の候】

朝夕の風に秋の涼しさを感じるこのごろ、夏の疲れはいかがですか？ 皆様の秋が実り深いものになるよう願っています。



■注目トピックス (p.2)

2021年の最低賃金について

中央最低賃金審議会（厚生労働省の諮問機関）が2021年度の最低賃金を全国平均で28円を目安に引き上げ、平均時給930円にすると決めました。

■今月の特集①(p.3)

「労働者の権利意識の盛り上がり」を考える

副業容認、テレワーク、終身雇用終焉、残業規制厳罰化など働き方が大きく変わる過渡期にあって、労働者の権利意識もますます強くなっています。今後想定される「労働者からの権利主張」を考察します。

■今月の特集②(p.4)

ハラスメント初動対応マニュアル

セクハラやパワハラ、マタハラなどのハラスメントが起きた際には、会社側の「初動対応」が重要になります。ハラスメントの疑いがあるときの調査の進め方について解説します。



日々是好日カレンダー

9月 SEPTEMBER	
長月・菊月・寝覚月・夜長月	
1 水	・防災の日 ・健康増進普及月間 ・障害者雇用促進月間
2 木	・宝くじの日 ・おおきこの日
3 金	・ホームラン記念日・ベッドの日 ・クチコミの日 ・グミの日
4 土	・クラシック音楽の日 ・くしの日 ・オークションの日
5 日	・国民栄誉賞の日 ・石炭の日 ・みたらしだんごの日
6 月	・クロスワードの日 ・黒豆の日 ・黒酢の日 ・妹の日
7 火	・白露 ・絶滅危惧種の日 ・CMソングの日
8 水	・国際識字デー ・桑の日
9 木	・重陽の節句 ・救急の日 ・温泉の日 ・世界占いの日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・警察相談の日 ・公衆電話の日
12 日	・水路記念日 ・マラソンの日
13 月	・世界法の日 ・司法保護記念日 ・一汁三菜の日
14 火	・コスモスの日
15 水	・老人週間（～21日） ・ひじきの日 ・スカウトの日
16 木	・競馬の日 ・マッチの日
17 金	・モノレール開業記念日 ・キュートな日 ・いなりの日
18 土	・満州事変勃発の日 ・かいわれ大根の日
19 日	・苗字制定の日 ・食育の日
20 月	・敬老の日 ・秋の彼岸入り ・動物愛護週間（～26日）
21 火	・世界アルツハイマーデー ・秋の全国交通安全運動（～30日）
22 水	・国際ビーチクリーンアップデー
23 木	・秋分の日 ・不動産の日 ・万年筆の日
24 金	・清掃の日 ・みどりの窓口記念日 ・曇の日
25 土	・主婦休みの日 ・骨董の日 ・藤ノ木古墳記念日
26 日	・秋の彼岸明け ・くつろぎの日 ・核兵器の全面的廃絶のための国際デー
27 月	・世界観光の日 ・女性ドライバー誕生の日
28 火	・プライベートデー ・世界狂犬病デー
29 水	・クリーニングの日 ・洋菓子の日 ・招き猫の日
30 木	・交通死亡事故ゼロを目指す日 ・世界海事デー ・奥様の日

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

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20210916/

で移動できます。



参加無料

就業規則と書式を徹底活用する！

「問題社員への対応方法」

労働生産性を阻害する「問題社員への対応方法」について法律論だけではなく、具体的な対応方法の決定版を伝授！

開催日時：2021年9月16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。

・社会保険料納付期限（8月分）

★青字は人事労務部門に関わる期日です

注目のトピックス

2021年の最低賃金について

はじめに

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で世の中の混乱が続く中、最低賃金が大幅に上昇することとなりました。今年是全国平均28円の引き上げとなる見込みです。飲食店など特定の業種にとって厳しい状況が続く中、最低賃金の大幅引き上げがどのように影響するか、注目すべきポイントを整理します。

2021年最低賃金額

中央最低賃金審議会が示した時給「28円増」という引き上げの目安額を適用(佐賀:29円、大分:30円 答申による)すると、東京、大阪および九州各県の最低賃金は以下の通りとなります。

都道府県	2020年	2021年	引き上げ額
東京	1,013円	1,041円	28円
大阪	964円	992円	28円
福岡	842円	870円	28円
佐賀	792円	821円	29円
長崎	793円	821円	28円
熊本	793円	821円	28円
大分	792円	822円	30円
宮崎	793円	821円	28円
鹿児島	793円	821円	28円

月給者の最低賃金

時給者については発表された最低賃金をそのまま現在の賃金と比較すればよいですが、月給者の給与が最低賃金をクリアしているかどうかを確かめるためには、以下の手順で計算をしなければなりません。

確認の手順

- ① 最低賃金の基礎となる基本給および諸手当を計算する
- ② ①で計算した金額を1ヶ月平均所定労働時間数で割る
- ③ ②の計算結果を最低賃金と比較する

毎月支払われるものを合計する。

※基本給や役職給など
計算から除外するもの

① 基本給及び諸手当を計算する

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

② 1ヶ月平均所定労働時間で割る

年間の総所定労働時間数を12で割る。

例えば1日8時間、年間260日の勤務の場合
 $8 \times 260 \div 12 \text{ヶ月} = 173.33 \text{時間}$ となります。

③ 最低賃金と比較する

雇用調整助成金の要件緩和

最低賃金上昇をきっかけとして、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30円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)を問わず支給される予定です。

例えば、最低賃金でスタッフを雇用している飲食店が30円昇給をした場合、会社としての休業規模が小さくても当初3ヶ月は雇用調整助成金が支給されることになります。

なお、業況特例の対象となる企業に対する支給率100%が10月以降も継続する場合、会社としての上限の範囲内であれば「昇給分も含めて」雇用調整助成金で当面まかなえる可能性があります。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

「労働者の権利意識の盛り上がり」を考える

はじめに

年功序列や終身雇用などの日本式雇用慣習への信頼度は失われつつあります。加えてスマートフォンの爆発的な普及により、誰もが簡単に労働者権利に関する情報にアクセスできるようになりました。働き方が「ドライ」に変わっていく中で、労働者側が「堂々と権利を主張する」ことがますます増えていくでしょう。以下今後想定される権利主張の傾向と対策を考察します。

権利主張1：残業拒否

■傾向

残業上限規制の法制化、あるいはワークライフバランス意識の高まりによって、残業を拒否する労働者が増える可能性があります。



- ・「私の残業時間は法律の上限を超えているため違法です」
- ・「36協定を見せてください」
- ・「会社の飲み会は時間外のため拒否します」

■対策

残業を前提とした職務設計は危険性が高いため、原則として1ヶ月の残業上限45時間、年間上限360時間(1年変形協定の場合はそれぞれ42時間、320時間)以内に収まるように作り替えていきましょう。できれば、どれだけ残業が多くても「年間上限360時間÷12=1ヶ月30時間」以内にしていきましょう。また、36協定もおざなりな締結をせずに、基本に立ち返って労働者代表を選挙など公平な方法で選出したり、締結・届出結果を労働者に周知したりといった手順を踏んでいきましょう。

権利主張2：残業代の請求

■傾向

賃金債権の時効が3年に延長されたことに伴い、未払い残業代請求が増える可能性があります。弁護士がコマーシャルやDMなどで大々的に広告して、潜在的な労働者の権利意識を刺激する可能性があります。



- ・「私の固定残業制度は違法であるため、未払い残業代を支払ってください」
- ・「朝礼や掃除時間も残業です」
- ・「私は管理監督者ではないので、残業代をもらう権利があります」

■対策

特に労働時間の「記録方法」を見直しましょう。固定残業制度だからと言って残業時間をちゃんとカウントしていない、毎日同じ退勤時刻を記録するように会社が指示しているなどの状況は危険性が高いでしょう。記録された労働時間と労働者の体感労働時間に乖離がある場合、不満から権利意識を誘発する可能性が高まります。また、固定残業手当についても曖昧な伝え方をせず、個別の労働契約の際にきちんと「固定残業手当は残業の対価であること」を説明しましょう。また、「残業100時間分の固定残業手当」など法律上の上限を大きく超える設計はそもそも違法であるとみなされる可能性がありますので控えましょう。

権利主張3：退職拒否

■傾向

諸外国と比べて日本の解雇規制が強いことを知っている労働者が退職勧奨等に応じず、労働者としての身分の継続を主張するケースが増えそうです。最低賃金上昇やAI化の影響で働き場を失う立場の労働者からの権利主張が想定されます。



- ・「解雇ですか？不当解雇で訴えます」
- ・「退職勧奨には応じません」
- ・「私のパフォーマンスが低いのは上司のパワハラのおかげです」

■対策

焦らず慎重に話し合いを続けていく姿勢で臨みましょう。事業縮小に伴う整理解雇の場合、特に解雇回避のための企業側努力や、説明への姿勢が重要な要素となります。能力不足の労働者の場合、客観的事実に基づいて能力不足を認めさせた上で、改善の機会を与えていきましょう。

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》

ハラスメント初動対応マニュアル

法令上の根拠

職場において起きたハラスメントについては、会社にも法的責任があります。具体的には**使用者責任**(民法第715条)、労働契約法第5条に定める**安全配慮義務違反**としての債務不履行責任(民法第415条)、あるいは男女雇用機会均等法、セクハラ・パワハラに対する厚労省の指針などが関係してきます。

初動対応1: 安全確保

初回相談の場においては**申告者(被害者)の心身の安全**を最も優先し、相談による二次被害が起こらないように気をつけるべきでしょう。ハラスメントについては、多くの場合相談者は告発により身に危険が及ぶことを恐れています。プライバシーが保障されることを伝え、安心してもらうことが重要です。

初動対応2: 相談窓口・方法

安全確保に関連して、会社側の**相談窓口としての適格性**にも注意を払います。ハラスメントの内容に適した相談窓口を選定することが望ましいでしょう。例えばセクハラ相談の場合は同性の担当者を選定し

たり、パワハラ事案においては直系の上司以外が対応したりするなど、中立性を確保できるよう配慮してください。

初動対応3: 事実確認

事実確認の際には、「いつ」「誰が」「何を」「どのような方法で」「何度」などの**具体的事実のヒアリング**に徹し、感想や評価を伝えないように気をつけましょう。例えばセクハラ調査の際に「それはあなたの態度にも問題があるのではないか」などと言うことは相応しくありません。

初動対応4: 客観性の確保

ハラスメントの申告者に対して、事件を客観的に調査する必要があることを伝え、加害者とされる者や事情を知る第三者に対してヒアリングをしていかに必ず事前に尋ねてください。情報提供者に対してもプライバシーを守ること、漏洩した場合は懲戒の対象になりうることを伝えてください。当然、加害者とされる者の言い分を聞かずにそれと決めつけた調査をしてもいけません。

ご不明点は、当事務所へお問い合わせください。



ビジネスレポート 毎月新作追加 【無料です】

■ マネジメント関連

40058 (全9ページ)

経営者 100人アンケートで分析

ITを活用した業務効率化はこの項目から始めよう

40057 (全5ページ)

早めに着手したい業務改善「会議用資料のペーパーレス化」

00602 (全5ページ)

社員がコロナを理由に入社拒否。入社命令や懲戒処分は可能?

60140 (全7ページ)

突然、社員が訴えてきたらどうする? 「労働審判手続」の概要

00601 (全6ページ)

部下を「うつ病」にしてしまった上司の処分は

どこまでできるのか?

ご希望のレポートがございましたら、お気軽にご連絡ください。
(お申込み用連絡先: 電話 0993-24-3128、メール info@e-sr.net、チャットワーク)

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒ジョカ”

先日、中小企業大学校に「経営計画の立て方」というセミナーを受講しに行っていました。

中小企業大学校のコロナ対策は、とても、素晴らしくて、人の声が聞き取れない…(笑)。グループワークは、ソーシャルディスタンスが過ぎて、人と人との間が広すぎて、グループワークの声が聞こえない~(笑)。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

アクリル板もマスクも、ジャマしてますよね。

セミナーには、CMで有名な企業さんもいらしてましたが、参加者の皆様、同じような悩みをお持ちで、共感しました。マネジメントについても、改めて良い勉強をさせていただきました。