隔月発行
Vol. 103
Jun. 2023

企業は「人」です。

Delight News

健康で活き活き自分らしく！

パワハラ予防カード好評発売中！

定価 3,300円(税込)

【パワハラ防止法の施行】
2020年6月1日(中小企業は2022年4月1日)、パワハラ防止法が施行されました。職場のいじめ・嫌がらせの増加傾向に歯止めをかけるために、職場においてパワハラを予防、防止するための措置が義務化されました！

【パワハラの予防に向けて】
パワハラはルールや防止措置だけでは根絶することが困難です。それは、パワハラが起こる要因は、人の「感情」の問題だからです。
パワハラを発生させないためには、働く人たちにとって安心・安全な職場(パワハラが起こりづらい環境)をどのようにつくるかがポイントになります。
そのためには、「望ましい組織の在り方」を明確にすると同時に、なぜ、人は怒りという感情を持つのかという理解、人と人との関わりの質(関係の質)を高めていくことが重要であり、パワハラの予防につなげていくことができます。

【パワハラ予防カードとは】
パワハラ予防カードは、パワハラを未然に防ぐために知っておくべき知識と実践項目を厳選・順序化して55枚のカードにしたものです。

ぜひパワハラ予防カードを活用して、働きがいのある生産性の高い理想の職場を皆さんで作っていってください。

Contents

➢ パワハラのない理想の職場づくりをしましょう！⑪・・・・・・・・・・・・・・・・P.1
➢ 労働関係法令等の最近の動き:『新型コロナウイルスへの対応』・・・P.2
➢ 労務の泉:『募集・採用における年齢制限について』・・・・・・・・・・・・・P.3
➢ 総務のお仕事カレンダー 等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.4

※ ご案内

➢ 弊社顧問先におかれましては、新型コロナウイルス対策に関する最新情報、実務対応は、担当者へ随時お問い合わせ下さい。

パワハラのない理想の職場づくりをしましょう！

前回は人間関係の質を向上させる14の実践項目のうち、「感謝する」「謝る」「仕事の意味や価値を伝える」についてお伝えしました。今回(最終回)は⑫「期待を伝える」⑬「成長を支援する」⑭「建設的なフィードバックをする」について解説をします。

Ⅰ. 期待を伝える

優れた上司は、部下に期待を伝えることで、モチベーションを引き出し、良好な人間関係を築いています。部下に対して期待を伝えるときのポイントは次のとおりです。
① 部下の能力・経験や予想を超えた期待をする
② 部下が周りの助けも借りながら、手を伸ばせば何とかなりそうなストレッチ目標となる期待をする
③ 部下が思った以上の自分の可能性や自尊心を感じられる期待をする
新たな可能性を期待というかたちで上司が提示するには、上司の部下への信頼が必要になります。信頼もしていないのに、単に無理難題を押し付けたように感じさせては、逆に関係は悪化してしまいます。心から部下を信頼して、期待を示しましょう。

Ⅱ. 成長を支援する

部下の成長支援には様々な方法がありますが、なんでも手取り足取り指導するのではなく、次のように部下と関わりを持つことが重要です。
① 仕事の資源(人・モノ・金・情報、アドバイス、仕事の裁量など)を与える
② これまでの考え方ややり方から脱皮できるようなアドバイスをタイミングよくする
③部下の仕事の課題を把握し時には一緒に考える
アドバイスを与えたり、部下の仕事の課題を一緒に考えるときは、部下の主体性を削いでしまわないように、上司が持っている答えを与えたり、押し付けないように注意しましょう。また、ときには部下の奮闘を口出しせずに見守ることも大切です。

Ⅲ. 建設的なフィードバックをする

建設的なフィードバックは部下に自信を与え、部下の成長を促します。また、肯定的に伝えることにより、部下は一層やる気が湧いてくることでしょう。そのポイントは次のとおりです。
①成長を支援する目的でフィードバックをする
②部下が求めていることに対してフィードバックをする
③部下の人格(性格)や能力の有無には触れず、部下の発言、仕事のやり方、行動を具体的に改善する方向で伝える
④上司が観察によって把握した事実を具体的・客観的に伝える
⑤できるかぎり実行可能なフィードバックをする
これまで長きに渡りパワハラのない理想の職場づくりのポイントについてお伝えしました。結論は、自己理解と他者理解をして、普段から関係の質を高めるコミュニケーションをするということです。これらのことを意識して取り組んでいただけたら幸いです。
次回からは新連載となります。SDGs・ESG経営について解説します。特にESG(環境・社会・ガバナンス)はこれからの経営の羅針盤になります。

新型コロナウイルス感染症の企業対応
令和5年5月8日より5類感染症へ

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）は、5月8日から感染症法上の扱いが2類相当から5類へ引き下げられ、医療費等の公費負担、保健・医療体制、感染対策等の従来の対応が見直されています。

マスク着用等の基本的な感染対策は、あくまで個人の判断によるものとなり、コロナ患者の外出自粛は、法律に基づく措置ではなくなり、基本的に本人が自主的に行うこととなります。

企業においては、感染疑いや陽性となった従業員への対応を見直していく必要があります。

本号では、厚生労働省のホームページ掲載の「新型コロナウィルスに関するQ&A（企業の方向け）※随時更新中」等から、企業の対応上、重要と思われる内容をご紹介します。

2023年3月13日より、マスク着用が原則「個人の判断」に

https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/001067758.pdf

- ✓ 5類移行に先立ち、2023年3月13日より、これまでの「屋内では原則着用」が「個人の判断による」とされました。
- ✓ 職場におけるマスク着用に関して、厚生労働省は「事業者が感染対策上又は事業上の理由等により、利用者又は従業員にマスクの着用を求めることは許容される」との事務連絡を発出しており、各企業の方針は各現場の判断によるものとされています。
- ✓ 職場の方針として「マスク着用を求める」もしくは「マスクを外して良いとする」とした際も、従業員の意思に反してマスクの着脱を強いることは不適切とされています。

感染した従業員や発熱などがある従業員の自主休業　「新型コロナウィルスに関するQ&A（企業の方向け）」

Q.従業員が新型コロナウイルスに感染した、または発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。。

A.新型コロナウイルスに感染した場合、一定期間は外出を控えることを推奨していますが、新型コロナウイルスに感染した、または発熱などの症状がある従業員が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様※に取り扱っていただき、病気休暇制度（事業場で任意に設ける休暇）を活用することなどが考えられます。

※従業員から有給休暇や病気休暇の取得申請があった際には、就業規則の定めに則って処理します。

従業員を休ませる場合の留意点（事業者の判断で休業させる場合）「新型コロナウィルスに関するQ&A（企業の方向け）」

Q.新型コロナウイルスに感染した、または発熱などの症状がある従業員を事業者の判断で休業させる場合、休業手当の支払いは必要ですか。～中略～

A. 新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症に変更されましたが、休業手当の支払義務の考え方について変更はなく、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して判断されることとなります。例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に従業員に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があります。

感染症法上の扱いが2類相当から5類へ引き下げられ、法律に基づく外出自粛が求められないため、感染が疑われる体調不良者、軽症の感染者、濃厚接触者が（欠勤や年次有給休暇ではなく）出勤を希望する場合の対応を見直す必要があります。

企業が社内・社外へ感染を広げないため、他の従業員の安全配慮義務のため、会社の自主的な判断で出社させない場合は、①在宅勤務を命じる、②休業を命じる（休業手当の支払）等の対応が必要です。

①在宅勤務や②休業の期間は、同じく5類の季節性インフルエンザの学校の出席停止期間（発症後5日経過かつ軽快後24時間経過）に準じて期間を設定するのが妥当であると考えます。

外出を控えることが推奨される期間

発症日を0日目※1として5日間は外出を控え※2、かつ、

- **熱が下がり、痰や喉の痛みなどの症状が軽快した場合でも、24時間程度は外出を控え様子を見ることが推奨されます。症状が重い場合は、医師に相談してください。**

※1 無症状の場合は検体採取日を0日目とします。
※2 こうした期間にやむを得ず外出する場合でも、症状がないことを確認し、マスク着用等を徹底してください。

学校への出席停止期間

「発症した後５日を経過し、かつ、症状が軽快した後１日を経過するまで」です。
学校保健安全法施行規則（文科省所管）

※保育所等も同様の期間を「登園のめやす」として示しています。

周りの方への配慮

10日間が経過するまでは、ウイルス排出の可能性があることから、不織布マスクを着用したり、高齢者等ハイリスク者と接触は控える等、周りの方へうつさないよう配慮しましょう。

※発症後10日を過ぎても咳やくしゃみ等の症状が続いている場合には、マスクの着用など咳エチケットを心がけましょう。

※乳幼児のマスクの着用については、２歳未満には奨めておらず、２歳以上についても求めていません。

各医療機関や高齢者施設等においては、この情報を参考に、新型コロナウイルスに罹患した従事者の就業制限を考慮してください。（高齢者施設等については、重症化リスクを有する高齢者が多く生活することも考慮してください）

TOPICS 労働関係情報

● 最低賃金引き上げへ新区分　中間層に17道県追加

厚生労働省は中央最低賃金審議会（厚労相の諮問機関）を開き、最低賃金引上げの目安額を示す都道府県別の区分について、現行の4区分（A～D）から3区分（A～C）へ再編することを決定しました。中間層のBに17道県を追加し、計28道府県としています。

これまでは、生計費や賃金など経済情勢に応じて都道府県を4区分に分け、それぞれの引き上げの目安を示してきました。これに対し、最低ランクのDを廃止し、中間層の県を増やすことで、全体の水準の底上げや地域間格差の是正につなげたい考えがあります。

新区分では各都道府県をA～Cの三つに分け、東京都など6都府県が入るAは変更されません。現在のBの11府県とCの14道県は、新たなBに統合されます。さらに、Dの16県のうち経済情勢が比較的良い3県を引き上げ、Bを計28道府県とします。Dのうち、残る13県をCに移行し、現在のDの区分は廃止されます。

従来の区分では、Aが最も高い目安となることが多く、最も低いDとの間で差が生まれるとの指摘がありました。現在（令和4年度）の最低賃金の全国平均は時給961円。都道府県別の最高額は東京都の1,072円。最低額は青森県や愛媛県、宮崎県など10県の853円で、219円の格差があります。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

募集・採用における年齢制限について

Q.

〔質問〕
当社では採用強化のため自社ホームページ内で求人情報の特集ページの新設を検討しています。募集中の部署の年齢構成に合わせて若手社員を採用したいのですが、「30歳未満限定」等の条件を設定して求人掲載をすることは可能ですか？

A.

〔回答〕
原則として、労働者の募集および採用の際には年齢を不問としなければなりません。ただし、例外として年齢制限が認められる場合もあります。

原則

企業が労働者の募集・採用を行う場合、年齢については不問としなければなりません（労働政策総合推進法 第9条）。
これは、個々人の能力、適性を判断して募集・採用を行うことにより、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることが重要である、という考えによるものです。したがって、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではなく、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定することも法違反となります。

例外

下表のとおり例外として年齢制限が認められる場合もありますが、この場合、求職者や職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられています。

例外事由1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由2号	労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
例外事由3号イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（※対象者の職業経験について不問とし、新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること）
例外事由3号ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由3号ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由3号ニ	60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代（昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者）または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

ご相談の場合、「例外事由3号のイ」に該当するものとして募集・採用をおこなうのであれば年齢制限も認められます。但し、下記のような事例は認められませんのでご注意ください。

『30歳未満の人を募集（契約期間1年間（更新あり））』
⇒ 有期労働契約の場合、更新の可能性があるとしても「長期勤続によるキャリア形成を図る観点から雇用している」とは認められないため不可
『40歳未満の人を募集（法人営業の実務経験3年以上必須）』
⇒ 職務経験の有無を要件としているため不可

総務のお仕事カレンダー 2023年6月・2023年7月

6月1日（木） ～ 7月10日（月）	**労働保険の年度更新** **■参考リンク：厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」** https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html
6月1日（木）	内閣官房「2024年度卒業・終了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」に基づく採用選考開始日 ■参考リンク：内閣官房：「2024年度卒業・終了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/pdf/r041130s_siryou.pdf
6月12日（月）	5月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク：国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
6月30日（金）	5月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク：日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
7月10日（月）	6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク：国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
7月31日（月）	6月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク：日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html

[1] 労働保険の年度更新

6月1日（木）より、労働保険の申告・納付期間となります。今年度は例年通りのスケジュールで、申告・納付期限は7月10日（月）となります。申告書の具体的な記入方法につきましては下記リンク等をご確認下さい。

■参考リンク：厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

[2] 算定基礎届

7月1日現在で使用している被保険者および70歳以上被用者について、4月から6月に支払った賃金を基に標準報酬月額が決定（定時決定）されます。定時決定の対象とならない被保険者の確認など、事前の準備を行いましょう。

■参考リンク：日本年金機構「定時決定（算定基礎届）」

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.html

[3] 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から保険料を徴収する必要があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

■参考リンク：日本年金機構「従業員に賞与を支給したときの手続き」

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20141203.html

お勧め「人」Book

『日本の会社のための
人事の経済学』

鶴 光太郎・著　2023.4.5
日本経済新聞出版、税込2,200円

本書執筆のきっかけは、「コロナ下で流行語になったジョブ型雇用に関して氾濫する誤解を正したいという強い思い」だったとのこと。それくらい今は、人的資本経営なども相まって、日本企業の人事担当者にとって課題山積でとても悩ましい混沌とした時期にあると言えます。

本書は、そんな人事担当者に向けて、人事の経済学というきちんとした理論を理解してもらうと同時に、それをもとにこれからの自社における雇用・人事システムをどうしていけばよいかを考えるフレームワークを提供すべく丁寧に書かれています。

後者の今後の方向性として掲げられているキーワードは、「ジョブ型雇用」「時間・場所によらない働き方」「イノベーティブなジリツ人材」「組織内人材の多様化」「パーパス経営」「ウェルビーイング」です。本書は「ジョブ型雇用」を広義で使われている点に特徴があります。まずはご一読をお勧めします。

ホームページもぜひご覧ください　https://www.delight-c.com/

Editor's note

6月になりました。新型コロナウイルスの5類移行に伴い、働き方も含めて生活様式の変化にバタバタする中、私としては、ふるさと納税の返礼品としてもらった大量の豆乳を賞味期限が過ぎるまでにどうやって消費するべきか、という至極個人的な悩みを抱えています。

単にそのまま飲むだけではどうしても飽きてしまいあれこれ調べてみたところ、料理への汎用性が高いことが分かりました。特にオススメは出汁巻き卵。家庭で一から出汁をとるなどということはなかなかできませんし、市販の出汁ではどうも味が画一的になって代わり映えしない…そんなとき出汁の一部を豆乳で代用すると、甘みと旨みがまろやかな品の良い出汁巻き卵が手軽に作れます。返礼品の豆乳を持て余している方、ぜひお試しください。（四）

社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社
〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F
TEL　052-937-5615　FAX　052-937-5620
URL：https://www.delight-c.com/
E-mail：info1999@delight-c.com