

健康で生き活き自分らしく！

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きましょう。

## Contents

- パワハラのない理想の職場づくりをしましょう！⑩……………P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『令和5年度の雇用保険料率 等』…P.2
- 労務の泉:『育児休業給付の延長手続きについて』……………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、「意見や提案を尊重する」「質問する」「承認する」について紹介しました。今回は⑧「感謝する」⑩「謝る」⑪「仕事の意味や価値を伝える」についてお伝えします。

### I. 感謝する

上司が部下に対してネガティブな感情を持っていると、その部下のすべての行為を否定的にとらえてしまい、ストレスは増える一方です。ネガティブな感情は態度にも表れやすく、部下にもこちらと同様の感情を持たせてしまうことになりかねません。

ネガティブな感情を持っている部下がいたとしても、その感情は一時棚上げし、部下がチームや自分のためにしてくれたことがあれば、それが些細なことや当たり前の行為であっても、感謝の気持ちをはっきりと言葉にして伝えましょう。

そうすると相互にポジティブな感情が生まれ、良好な関係を築いていくことができます。次のように日常的なことでもよいので、部下に感謝してみましょう。

- ・電話のメモを残してくれてありがとう
- ・掃除をしてくれて気持ちよく働けます
- ・すぐに報告してくれてありがとう

### II. 謝る

部下に「謝ったらメンツが保てない」「謝罪したらプライドが傷つく」なんて考えていませんか？ 仕事においては、どうすれば人間関係を維持し、仕事をスムーズに行うことができるかを考える方が合理的です。自分の過ちに気づいたり、部下を傷つけてしまったと感じたら、まずは素直に謝り非を認めましょう。



そんな時はまず、行き過ぎた言動について謝り、次のようにその言動の意図や背景を説明すれば、人間関係の悪化を防ぐことができます。

- ・〇〇さんの気持ちを考えていませんでした。とても反省しています
- ・〇〇さんが陰でそんなに努力していたことを知らずに評価をしてしまいました。訂正させていただきます

### III. 仕事の意味や価値を伝える

イソップ寓話の3人のレンガ職人の話をご存知でしょうか？ある旅人がレンガを積んでいる職人を見て、「ここで何をしているのですか？」と尋ねてみると、その職人たちは次のように答えたそうです。

- 1番目の職人:「レンガを積んでいるんだよ」→特に目的なし
- 2番目の職人:「この仕事で俺は家族を養っている」→生活費を稼ぐのが目的
- 3番目の職人:「歴史に残る偉大な大聖堂を造っている」→世の中に大きく貢献することが目的

仕事を割り振るときに、上司が部下に3番目のレンガ職人が語ったように、仕事の意味や価値を伝えたら、部下はどのように感じるでしょうか？きっと、部下は自分の仕事に誇りを感じ、上司に対し尊敬の念を抱くことでしょう。ぜひ、仕事の意味や価値を部下に伝え、時には一緒に考えてみましょう。

次回(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。

TOPICS  
労働関係情報

● 厚生労働省 同一賃金徹底へ強化期間 労基署が処遇の確認も

厚生労働省は、非正規労働者の賃金引上げを推進するため、3月15日～5月31日を「同一労働同一賃金の取組み強化期間」に設定しました。春季交渉での賃金引上げの流れを非正規労働者にも波及させることが狙いで、経済団体に対して、賃上げに取り組む際に同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を求める協力要請文書を発出しています。パート・有期雇用労働法の履行確保に向けた取組みの強化策として、同法に基づく報告徴収(雇用管理の実態把握)を行う前に、労働基準監督署が非正規雇用労働者の処遇を確認する取組みを全国で開始して、労基署の調査結果を踏まえて都道府県労働局が報告徴収を実施する予定です。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差の是正に向けては、従来、労働局の雇用環境・均等部門と需給調整部門が、パート・有期雇用労働法などに基づく報告徴収を行っていますが、今後法違反を確認した場合は都道府県労働局長による助言・指導を実施し、待遇差の是正に繋げていく予定です。

昨年12月に始まった取組みでは、一部の労基署において基本給や手当といった待遇差の有無など事実関係の確認調査が行われており、その結果は労働局による報告徴収の対象選定に活かされています。3月からは全国の労基署で調査を進め、4月から全ての労働局で報告徴収が開始されます。

令和5年度 雇用保険料率

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率が発表されました。失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに6/1,000に引き上げ(農林水産・清酒製造の事業および建設の事業は7/1,000に引き上げ)、雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)は、引き続き3.5/1,000のまま(建設の事業は4.5/1,000)となります。

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担	②		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
※農林水産・清酒製造の事業	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

令和5年度 障害者雇用率は2.3%(据え置き)

法定雇用率とは、企業や国・地方公共団体が達成を義務付けられている障害者雇用率のことです。法定雇用率は、労働市場の状況や経済状況を反映するため、およそ5年毎に引き上げられる傾向があります。

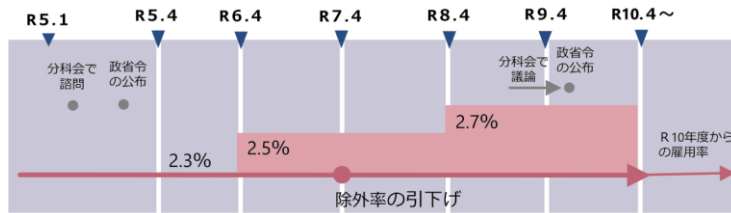
民間企業では、2013年に2.0%、2018年4月に2.2%、2021年3月からは2.3%と0.1～0.2%ずつ引き上げが行われてきました。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。  
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。
- 国及び地方公共団体等については、3.0%(教育委員会は2.9%)とする。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様とする。

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げの時期については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。



直近の主な制度改正は下記の3点です。

- 1.精神障害者の雇用義務化(平成30年4月より)**  
これまで対象だった身体障害者、知的障害者に加え、精神障害者も障害者雇用義務の対象。
- 2.法定雇用率の引き上げ**  
2021年3月に、民間企業の法定雇用率は2.2%から2.3%に引き上げ。2.3%の場合、従業員43.5人以上の事業主は雇用義務を負うことになります。
- 3.精神障害者である短時間労働者の算定方法の変更**  
短時間で働く精神障害者の算定方法が見直され、条件※に当てはまれば、これまで0.5名の算定から、1名の算定に変更となりました。※雇入れから3年以内の方または手帳取得から3年以内の令和5年3月31日までに雇入れられ、手帳を取得された者

雇用調整助成金コロナ特例、3月末ですべて終了

厚生労働省は2月27日、従業員の休業手当を払う企業を支援する雇用調整助成金で、新型コロナウイルス禍で設けた特例を3月末にすべて終了することを正式に決めました。

雇用保険の被保険者以外の労働者も助成対象としていた特例も3月末で終了します。

1月末の支給上限額を引き上げる特例措置の終了後も、経過措置として残っている支給要件の一部緩和を終了し、令和5年度より、前年との比較で判断する通常の運用に戻すことになりました。

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

今回の回答者  
社会保険労務士  
大原 誠

## 育児休業給付金の延長手続きについて



〔質問〕

現在当社には育休取得中の社員がいますが、1歳以降も育児休業を延長する場合の育児休業給付金の延長手続きについて教えてください。



〔回答〕

育児休業は、原則子どもが1歳になるまで取得できます。また、子が1歳になる時点で保育所などに入所できない等の特別の事情がある場合に限り、1歳6ヵ月まで(再延長で2歳まで)育児休業を延長することができます。

育児休業(及び育児休業給付金)を延長する場合の手続き・要件については下記の通りです。

### ➤ 育児休業(及び育児休業給付金)の支給期間延長イメージ図



※1歳以降は6ヵ月ずつ延長(一気に2歳までの延長は不可、ただし、会社独自に法定以上の制度を設けている場合を除く)

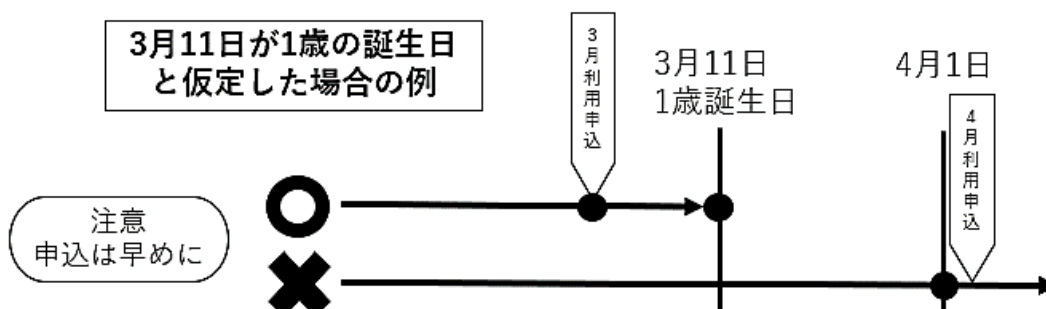
※特別な事情が無い休業延長に対しては給付金は支給されない

### ➤ 支給期間の延長を行うための要件

保育所へ入所できずに育児休業給付の支給期間の延長を行うには、以下の条件を満たしている必要があります。

- ①子が1歳の誕生日までに市町村へ保育所入所の申し込みを行っていること ※無認可保育施設は対象外
- ②保育所への入所希望日が子の1歳の誕生日以前であること
- ③市町村より保育所の入所ができない旨の通知が交付されていること
- ④1歳の誕生日以後も育児休業を取得していること

3月11日が1歳の誕生日  
と仮定した場合の例



### ➤ 支給期間の延長手続きに必要な書類について

延長手続きの際には、入所申込日と入所希望日、入所ができないという事実を確認するため、下記の書類が必要となります。

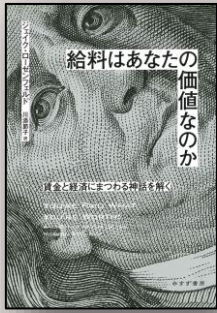
- ・市町村より交付された入所保留通知書(入所不承諾通知書)の写し
- ・市町村で受理された(受理印が押してある)入所申込書の写し

※市町村によっては書類の名称が異なる場合があります。

保育園の入所申し込みについては、申し込み時期や入所希望日の設定など市町村によって手続き方法や募集時期・募集締切り時期が異なりますので、早めに役所へ相談するよう育児休業中の社員へご案内ください。



# 総務のお仕事カレンダー 2023年4月・2023年5月



## 『給料はあなたの価値なのか』

ジェイク・ローゼンフェルド・著  
川添 節子・訳 2022.2.10  
みすず書房 税込み3,960円

給料の額＝あなたの市場価値なのか？組織、人事の分野を専門とする人には必読だと思います。あくまでもクリティカルに。

昔ながらの人的資本モデル（労働者の給与はその人の生産性、職場への貢献に比例する）は、いわば神話であり、否定はしないが、それがすべてではない。そもそも給与を決定する基本的な要素は、①権力、②慣習、③模倣、④公平性の4つである。それらのことを著者（社会学教授）自らの調査・研究の結果をもとに、多くの企業の実例を挙げながら丁寧にまとめられています。アメリカ企業の話ですが、その本質的な部分はどの国にあってもあてはまるものと思います。

日本では“ジョブ型雇用”が盛んに取り上げられていますが、アメリカではそこまで“ジョブ”が強くないことがわかります。成果主義による給与制度を採用している企業も減っているようです。最後の章で語られる著者からの提言には驚かされました。

4月1日(土)	中小企業 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ ■参考リンク:厚生労働省「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf</a>
4月10日(月)	3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」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
5月1日(月)	3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」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a>
5月10日(水)	4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」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
5月15日(月)	障害者雇用納付金の申告期限(100人超の企業) ■参考リンク:独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金」 <a href="https://www.jeed.go.jp/disability/koyounohu/index.html">https://www.jeed.go.jp/disability/koyounohu/index.html</a>
5月31日(水)	4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」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a>

### [1] 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与基準日を各人の入社時期に関わらず年度初めの4月に統一している場合、今年度も忘れずに勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

また、年次有給休暇の年5日取得義務については、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日を取得させる必要があります。全ての対象者が基準以上の日数を確実に取得できるよう、計画的に取得を推進しましょう。

■参考リンク:厚生労働省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

### [2] 健康保険料率および介護保険料率の変更

令和5年度の協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率は、本年3月分(4月納付分)からの適用となります。

■参考リンク:全国健康保険協会 協会けんぽ「令和5年度保険料額表(令和5年3月分から)」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r05/r5ryougakuhyou3gatukara/>

### [3] 労働保険年度更新の準備

例年、6月1日から7月10日は労働保険料の申告・納付期間となります。早めの準備に取り掛かりましょう。

■参考リンク:厚生労働省「労働保険の適用・徴収」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/index.html)

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

## Editor's note

4月になり暖かい日が続いています。桜の見頃もあっという間に終わり、新年度の慌ただしさの中で時間の経過の速さに驚くばかりの今日この頃です。

我が家のアパートの敷地内には立派な桜の木が一本植えられています。先日、耳慣れない小鳥のさえずりが聞こえふと見上げると、2羽のメジロが満開の花の中を枝から枝へ飛び回っていました。私の地元大分県では県鳥に指定されており、田畑に囲まれた実家では庭先でも見かけることが多かったメジロですが、他県で野生を目にするのは初めてだったように思います。

名前の由来でもある目の周りの白い縁取りと黄緑色の鮮やかな体色で非常に愛らしい見た目のメジロ。県鳥にも指定して「メジロ推し」の大分県は、県のイメージキャラクターもメジロ由来の「めじろん」です。ちなみに、見た目に反して熱い気持ちの持ち主であるめじろんは、「こころの奥にある「あきらめる」という言葉」が嫌いなのだそうです。(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](mailto:info1999@delight-c.com)