

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は困難です。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つくっていきましょう。

## Contents

- パワハラのない理想の職場づくりをしましょう！⑤……………P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『キャリアアップ助成金の改正等』 ……P.2
- 労務の泉:『賞与支払届の手続きで注意したいポイント』 ……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！

前はパワハラは個人だけの問題ではなく、パワハラが発生しやすい職場環境にも起因することがあるとお伝えしました。今回は個人の話に戻り、パワハラ予防には自己理解と他者理解が重要であるということをお伝えします。

### I. 自分と他者を同一視しない

人間は自分の価値観や思い、考えを相手も当然分かってくれていると思いがちです(同一視)。しかし、実際にはそうなりません。だからイライラし何かのきっかけでパワハラに発展してしまうことがあります。そうであるならば最初から自分と他人は違う存在だと理解しておけば、良くも悪くも期待感は薄まり、かつその違いから相手に関心を抱いたり、相手に応じたコミュニケーションがとれるようになります。

### II. 自己理解と他者理解とは？

自己理解は、主に自分の考え方、行動特性、強み・弱みなどを理解します。しかし、人間は自分一人で自己理解をするのは難しいものです。



他者との比較や関わりの中で自分を理解していくことができます。上図においては自己理解⇔他者理解というふうに関係の質が高まっています。

### III. 自己理解と自己尊重、そして他者尊重へ



自己理解が進むと自己尊重(自分があるがままに受け入れ大切にできる、自分を好きと思える感情)ができるようになります。この自己尊重ができるようになると他者尊重(相手があるがままに受け入れ大切にできる)ができるようになります。このように自己理解⇒自己尊重⇒他者尊重、自己理解⇔他者理解⇒他者尊重ということができればパワハラの予防につなげることができます。

### IV. 自己理解のひとつの方法

自己理解として、自分のタイプを知るエニアグラム(人間を9つの基本的タイプに分類)があります。自分がどのタイプに属するかを知ることにより、自分の考え方や行動の背景にある「無意識の動機」が理解できます。簡単なテストでおおよそのタイプが分かりますので試してみてくださいはいかがでしょうか。

9つの性格	9つのタイプの特徴
タイプ1: 完全主義者	完全に向かって努力する人。不完全さを避ける。
タイプ2: 献身家	人の助けになりたい人。必要とされないことを避ける。
タイプ3: 達成者	目標を達成し、成功したい人。失敗を避ける。
タイプ4: 芸術家・個人主義者	ユニークで深い感情を味わいたい人。平凡を避ける。
タイプ5: 研究者・観察者	観察し、知識を求める人。空虚さを避ける。
タイプ6: 聖実家	安全を求め、規範を重んじる人。逸脱を避ける。
タイプ7: 楽道家	楽しさを求め、フランクな人。苦痛を避ける。
タイプ8: 統率者	パワフルに自己主張する人。強さを誇示し、弱さを避ける。
タイプ9: 調停者	ゆったりとして、平和を求める人。悪意を避ける。

次回からは人間関係の質を高める14の実践項目についてお伝えしていきます。人間関係が良くなればパワハラはそもそも起きませんね。

## 令和4年度キャリアアップ助成金正社員化コースの改正 ～無期転換コースの廃止、正社員転換の要件厳格化～

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

「正社員化コース」は、正社員以外で雇用されている従業員を正社員に転換（または採用）することによって、不安定雇用を解消することを目的として企業を助成してきたものですが、下記のとおり「同一労働同一賃金」が施行されたことを踏まえ、令和4年度の改正において「正社員化コース」の要件は厳しく、助成の範囲は限定的なものとなりました。

【同一労働同一賃金】パートタイム・有期雇用労働法：大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行  
労働者派遣法：2020年4月1日より施行

### ■ 主な改正点（令和4年度）

- 令和4年4月1日転換から有期→無期転換コースが廃止。正社員（正規雇用労働者）に転換しない限り支給されない。正社員転換後派遣社員として就労している場合は無期転換と扱われるため、派遣会社では活用が困難に。
- 令和4年10月1日以降に正社員転換等を行う場合は、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限ることとされた。賞与も退職金も支給していない会社は対象外となる。
- 令和4年10月1日以降に転換等する場合は、転換後に試用期間が設けられている場合、正社員待遇の適用の有無に関わらず、正規雇用労働者に転換等したもとは見なされない。就業規則に「正社員採用後試用期間を3か月設ける」等の規定がある場合は助成金の対象外になる可能性がある。
- 令和4年10月1日以降、転換対象となる有期雇用労働者等については、賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者に変更になる。例えば契約社員と正規雇用労働者とで異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い、賞与、諸手当の違い）などが適用される必要がある。
- 令和4年10月1日以降適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱われる。

## 時間外労働の上限規制

### ～5年間猶予されていた特定の事業・業務も2024年4月から適用へ～

#### ■ 時間外労働の上限規制とは

働き方改革関連の法改正（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）により、法改正前は、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の限度基準告示により、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。しかし限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。

法改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられました。

上記の法改正において、下表の事業・業務は、上限規制の適用が5年間猶予されていたが、いよいよ2024年4月から猶予措置が終了し、上限規制が適用されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	➡ 猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。</li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

左表に該当する企業様におかれましては、改めて上限規制のルール・基準をご確認頂き、自社の時間外・休日労働時間の分析・点検を行うことをお勧めします。また、長時間労働の従業員があり、上限を超えるリスクが有る場合は、2024年4月に備えて、早めに残業時間の抑制・適正化の取り組みを開始されることをお勧めします。

## TOPICS 労働関係情報

### ● 雇用仲介業 掲載情報の 正確性確保へ 厚労省

厚生労働省は、職業紹介事業者や求人メディア（募集情報等提供事業者）などに情報の正確性・最新性を保つための措置を義務付ける改正職業安定法が今年10月に施行されるのを踏まえ、関係政省令と指針を改正します。

省令では、正確性・最新性の確保措置として、情報が正確でないことなどを自ら確認した場合は、速やかに募集企業への訂正依頼または掲載中止を行うこととしています。求人メディアについてはさらに、求人充足時や内容変更時に速やかに通知するよう募集企業に依頼するか、掲載する募集情報の時点の明示のどちらかを講じるよう求めるなど、職業紹介事業者や求人メディア、労働者を募集する企業などに対し、広告を通じて求人・求職者情報を提供する際、虚偽情報や誤解を与える表現をしてはならないと定めています。

募集企業に対しては、指針において、募集の変更・終了時には速やかな掲載内容変更・終了を求め、さらに、掲載媒体である求人メディアに対する掲載変更または終了を依頼するよう定めています。一方、求人メディアから不適正な募集情報の訂正を依頼された場合には速やかに対応することとしています。



社会保険労務士  
須田 恵子

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

## 賞与支払届の手続きで注意したいポイント

### Q.

〔質問〕

当社では、毎年夏の賞与を6月に支払います。賞与支払届を提出しなければならないことは理解していますが、届出の際に注意すべきことを教えてください。

### A.

〔回答〕

届出の対象となる賞与は、賃金、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるものの内、年3回以下の支給のものをいいます。

届出の際は、70歳以上の社員、産前産後・育児休業中の社員や中途退職者がいる場合は注意が必要です。詳細は下記の通りです。

### ➤ 注意したいポイント

#### ① 70歳以上の従業員への対応

70歳以上の被用者へ賞与を支給した場合、厚生年金保険料の徴収は不要ですが、被用者が受給する年金額へ標準賞与額を反映させる必要があるため、年金事務所への届出は行わなければなりません。2018年から賞与支払届の様式が変更され、「被保険者用」と「70歳以上被用者用」の賞与支払届が兼用となりました。

賞与を支給した従業員が70歳以上の場合は、備考欄の「70歳以上被用者」に○をし、マイナンバー又は基礎年金番号を忘れずに記入して下さい。

#### ② 退職した従業員への対応

退職月に賞与が支給される場合、退職日が月の途中の場合と末日の場合とで取扱いが異なります。月の途中で退職する場合は、退職月に被保険者資格を喪失することになるため、退職月の保険料を徴収する必要はありません。ですが、末日に退職する場合は、翌月1日に資格を喪失することになるため、保険料を徴収する必要があり、賞与支払届の提出が必要となります。

#### ③ 産前産後休業・育児休業中の従業員への対応

産前産後休業中や育児休業中の保険料免除期間に支払われた賞与も標準賞与額として決定し、年度の累計額には含まれます。したがって、該当する従業員に対して賞与を支給する場合、社会保険料はかかりませんが、賞与支払届の提出は必要となります。

●結婚祝い金等、恩恵的に支給した手当を除き、臨時的に支給した場合であっても、労働の対償として支払っている手当については、賞与として取り扱うこととなりますので注意が必要です。

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



お勧め

「人」Book



『日本人の承認欲求』

太田 肇・著 2022.4.20  
新潮新書、税込み836円

太田教授による承認欲求に関する新刊です。今では高校の教科書にも載っているというマズローの「欲求階層説」について、承認欲求には2種類あることが紹介されています。著者の表現でいう「自尊の欲求」と「尊敬の欲求」の2つです。管理職には後者が強く、非管理職と管理職の承認欲求の違いに着目するという論点を与えてもらえます。テレワーク下においては特に尊敬の欲求が満たされることが減るためテレワークを嫌う管理職が少なくないようです。本書にあるとおり今は「従来のような管理のあり方そのものが問われている」のだと思います。ただ、それはコロナ禍だから起き得る特殊な状況というよりはそもそもの承認欲求のあり方に関わることであり、まさにこれが副題の「テレワークがさらした深層」の1つなのかもしれません。職場における日本人特有の承認欲求の本質的な理解のためには欠かせない一冊です。

総務のお仕事カレンダー 2022年6月・7月

6月1日(水) ~ 7月11日(月)	労働保険年度更新の申告 ■参考リンク:厚生労働省「令和4年度労働保険の年度更新期間について」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html</a>
6月1日(水)	内閣官房「2023年度卒業・修了予定者の就職・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「2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」 <a href="https://www.cas.go.jp/seisaku/shushoku_katsudou/pdf/r031129s_siryou.pdf">https://www.cas.go.jp/seisaku/shushoku_katsudou/pdf/r031129s_siryou.pdf</a>
6月10日(金)	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」 <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>
6月30日(木)	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」 <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>
7月11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」 <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>
8月1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」 <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] 労働保険の年度更新

6月1日(水)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11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「令和4年度労働保険の年度更新期間について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html](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。

■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>

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

Editor's note

私事ですが、最近のマイブームはハチミツです。ヨーグルトにかけてよし、紅茶やハーブティーに入れてよし、鶏肉の照り焼きなど料理にもよしと使い勝手の良いハチミツですが、私のおすすめは『ハチミツ風呂』です。入浴剤の代わりに大さじ1~2杯程度のハチミツをお湯に入れると、ほのかに甘い香りで癒されつつ、体がポカポカになります。

ちなみに、ハチミツは単に花の蜜を集めただけの物ではなく、花の蜜をミツバチが体内の酵素によってブドウ糖と果糖に分解したものを巣に蓄え、さらに羽ばたきによって糖度80%まで濃縮するとう、ミツバチの手間ひまの結晶のような物だそうです。

もし皆様のご家庭でも使いきれずに余っているハチミツがあれば、自然の恵みに感謝しつつ、ハチミツ風呂を試してみたいかがでしょうか？(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)