

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)をどのように作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！⑦……………P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『令和4年度地域別最低賃金』……P.2
- 労務の泉:『過半数代表者の選出について』……………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！

前回は認知の癖についてお伝えしましたが、今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ます。パワハラはそもそも人間関係が良ければ起こりません。この14の実践項目は、管理職であれば必ずそのマインドとスキルを身につけて欲しいと思います。

I. 14の実践項目とは

14の実践項目は以下の通りです。①～⑭の順番にも意味があります。

- ① 関心を持つ
- ② 自ら話しかける
- ③ 話を聴く
- ④ 意見や提案を尊重する
- ⑤ 質問する
- ⑥ リフレーミング(認知の転換)を行う
- ⑦ 承認する
- ⑧ 感謝する
- ⑨ アサーションで伝える
- ⑩ 謝る
- ⑪ 仕事の意味や価値を伝える
- 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

これら14の実践項目を管理職が部下に対し実践すれば、人間関係の質は高まり、業務の生産性も向上します。

II. リフレーミング

14の実践項目の中でリフレーミング(認知の転換)とアサーションについては聞いたことがないという方も多いと思いますので、先に簡単に解説します。リフレーミングとは、あるできごとや物事などを、これまでの枠組み(フレーム)をはずして、違う枠組みで見ることを言います。同じ物事でもある角度で見たら長所になり、また短所にもなります。



リフレーミングの目的は、今までの考えとは違った角度からアプローチしたり、視点を変えたり、解釈を変えたりして、自分や相手の生き方・在り方を健全なものにし、ポジティブなものにしていくことです。

【リフレーミングの事例】

- ・こだわりを持つ部下の場合→「自分の意見をしっかり持っている」
- ・失敗を恐れてチャレンジしない部下の場合→「慎重かつ丁寧に物事を進められる」「リスク回避能力が高い」など

III. アサーション

アサーションとは、自分の意見、考え、気持ち、要望などを相手にも配慮しつつ、その場に相応しい方法で自己主張することです。部下に言うべきことが言えなかったり、攻撃的に主張したりすると人間関係を悪くしてしまいます。アサーションは日本人は苦手意識が強いようですが、訓練すれば誰でもできるようになります。

【アサーションの例】

- ・Aさんが30分の遅刻をしてメンバーを待たせたことは、私はとても残念です。
- ・先日話し合ったことですが、仕事のやり方が改善されていないようですので、私は心配しています。

今回は残りの項目について解説をしていきます。

TOPICS
労働関係情報

● 厚生労働白書「処遇改善
通じた人手確保やICT技術の
活用を」

9月16日の閣議で報告された今年度の厚生労働白書では、「社会保障を支える人材の確保」をテーマに人口減少が進む中での課題がまとめられました。

このなかで医療・福祉分野の就業者数については、女性や高齢者が働く環境が整備されたことなどから、昨年の時点で891万人と20年ほど前に比べておよそ1.9倍に増えたとされています。

しかしながら、いわゆる団塊ジュニアの世代が65歳以上となる2040年には、1070万人が必要になると推定される一方、現役世代が急速に減ることによって確保できる人材は974万人に留まり、96万人が不足すると指摘されています。

同白書では、人手確保に向けて継続的な処遇の改善が行われる必要がある一方で、人手不足を補うため、介護ロボットやICT技術の活用なども積極的に進めるべきとされています。

閣議後の記者会見で加藤厚生労働大臣は、「高齢化が進み、医療・介護に対するニーズが拡大する一方、現役世代が減少していくことを踏まえて、これまでも議論を行ってきた。白書では、高齢者の健康寿命の増進のほか、ICT化、介護ロボットの活用を進めることなど、机上の空論かもしれないが道筋は示した。今後は、どう実現するのか、具体的な政策を作り上げていきたい」と述べました。

令和4年度地域別最低賃金改定状況
～全国加重平均額は昨年度から31円引上げの961円～

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和4年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、公表しました(令和4年8月23日公表)
もし最低賃金額より低い賃金額を定めている場合、その賃金額は無効となり、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。最低賃金に達しない場合には、差額支払いの義務が生じるため注意が必要です。
発効年月日が含まれる給与計算期間から、適用してください。

令和4年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- ✓ 47都道府県で、30円～33円の引上げ(引上げ額が30円は11県、31円は20都道府県、32円は11県、33円は5県)
- ✓ 改定額の全国加重平均額は961円(昨年度930円)
- ✓ 全国加重平均額31円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ✓ 最高額(1,072円)に対する最低額(853円)の比率は、79.6%(昨年度は78.8%。なお、この比率は8年連続の改善)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
	改定後	改定前	
北海道	920	889	令和4年10月2日
青森	853	822	令和4年10月5日
岩手	854	821	令和4年10月20日
宮城	883	853	令和4年10月1日
秋田	853	822	令和4年10月1日
山形	854	822	令和4年10月6日
福島	858	828	令和4年10月6日
茨城	911	879	令和4年10月1日
栃木	913	882	令和4年10月1日
群馬	895	865	令和4年10月8日
埼玉	987	956	令和4年10月1日
千葉	984	953	令和4年10月1日
東京	1072	1041	令和4年10月1日
神奈川	1071	1040	令和4年10月1日
新潟	890	859	令和4年10月1日
富山	908	877	令和4年10月1日
石川	891	861	令和4年10月8日
福井	888	858	令和4年10月2日
山梨	898	866	令和4年10月20日
長野	908	877	令和4年10月1日
岐阜	910	880	令和4年10月1日
静岡	944	913	令和4年10月5日
愛知	986	955	令和4年10月1日
三重	933	902	令和4年10月1日
滋賀	927	896	令和4年10月6日
京都	968	937	令和4年10月9日
大阪	1023	992	令和4年10月1日
兵庫	960	928	令和4年10月1日
奈良	896	866	令和4年10月1日
和歌山	889	859	令和4年10月1日
鳥取	854	821	令和4年10月6日
島根	857	824	令和4年10月5日
岡山	892	862	令和4年10月1日
広島	930	899	令和4年10月1日
山口	888	857	令和4年10月13日
徳島	855	824	令和4年10月6日
香川	878	848	令和4年10月1日
愛媛	853	821	令和4年10月5日
高知	853	820	令和4年10月9日
福岡	900	870	令和4年10月8日
佐賀	853	821	令和4年10月2日
長崎	853	821	令和4年10月8日
熊本	853	821	令和4年10月1日
大分	854	822	令和4年10月5日
宮崎	853	821	令和4年10月6日
鹿児島	853	821	令和4年10月6日
沖縄	853	820	令和4年10月6日
全国加重平均額	961	930	—

過半数代表者の選出について

Q.

〔質問〕

就業規則の変更時や労使協定の締結にあたり、従業員の過半数を代表する者を選出する場合において、管理監督者は分母となる「従業員数」から除外するのでしょうか？

A.

〔回答〕

管理監督者は従業員を代表する者にはなれませんが、分母となる「従業員数」には含まれます。



➤ 労働基準法における「過半数代表者」について

就業規則を作成・変更する手続きは「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」(労働基準法第90条)と定められています。また、一定の労働条件を導入するための要件として、同様に労働者の過半数を代表する者との各種の労使協定の締結が必要となっています。※下表参照

これらの手続きで選出が必要となる「労働者の過半数」の分母となる労働者とは、対象となる事業場に在籍するすべての労働者の過半数をいい、管理監督者も分母である「労働者」に含まれます。

★労働基準法上の主な労使協定には次のものが挙げられます。(※は就業規則に規定した場合は不要)

主な労使協定	届出	主な労使協定	届出
社内貯蓄金の管理に関する協定	○	時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)	○
賃金の一部控除に関する協定	✕	60時間を超える時間外労働の代替休暇に関する協定	✕
1か月単位の変形労働時間制に関する協定(※)	○	みなし労働時間制 事業場外労働に関する協定	○
フレックスタイム制に関する協定	✕	専門業務型裁量労働制に関する協定	○
1年単位の変形労働時間制に関する協定	○	年次有給休暇の時間単位付与に関する協定	✕
1週間単位の変形労働時間制に関する協定	○	年次有給休暇の計画的付与に関する協定	✕
一斉休憩の適用除外に関する協定	✕	育児・介護休業等に関する協定	✕

➤ 過半数代表者となることのできる労働者の要件

労働基準法における過半数代表者は管理監督者でないことが要件となっています。これは、管理監督者とは一般的には部長・工場長など労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人をいい、一方、労働者の過半数を代表する者は任意かつ自由な意思を反映させる必要があり、事業主からの独立性を保たねばならないからです。

従業員数の過半数代表者の選出が適切でない場合は、就業規則の意見書や労使協定が無効とされますのでご注意ください。



『心理的安全性をつくる言葉55』

原田 将嗣・著 2022.8.14
飛鳥新社、税込み1,650円

心理的安全性が高いチームとは、仲が「悪すぎる」でも「良すぎる」でもなく、目指すゴールや成果のために健全な「意見の衝突」が起こせるチーム。本書の定義です。心理的安全性というと、意見の衝突がなく、互いに付度し合うものと誤解する向きもあるようですが、それでは単なる仲良しグループや「ヌルい職場」になってしまい、成果につながらない新しいアイデアや企画は生まれ難いでしょう。

本書で紹介される55の具体的な言葉には、行動分析学やIメッセージなどを背景とする理論(理屈)の解説があり応用できるようになっているのが特徴です。心理的安全性に不可欠な4つの承認というもあります。弊社の承認カードでは「存在承認」「行動承認」「結果承認」の3区分ですが、これに「成長承認」を加えた4つの承認です。

本書は学習の書として読むだけでなく、実践の書として活用できるとよいと思います。

総務のお仕事カレンダー 2022年10月・11月

10月1日(土)	<p>短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大 ■参考リンク: 日本年金機構「令和4年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大」 https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html</p> <p>雇用保険料の労働者負担・事業主負担引き上げ ■参考リンク: 厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」 https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf</p>
10月11日(火)	<p>9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</p>
10月31日(月)	<p>9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</p>
11月10日(木)	<p>10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</p>
11月30日(水)	<p>10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</p>

[1] 定時決定の反映

算定基礎届に基づく定時決定により、9月から新たに改定された標準報酬月額が適用されます。社会保険料の控除を翌月に行っている会社の場合、10月支払いの給与から改定額に基づいた控除を行うこととなります。

■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>

[2] 年末調整の申告書の手配

年末調整の時期が近づいてきました。記入書類・添付書類等の確認と準備を早めに行い、各従業員へ案内することで年末の慌ただしさも緩和できます。書類の提出・回収スケジュールを各従業員へ事前に周知し、ミス発生を未然に防ぎましょう。

■参考リンク: 国税庁「令和4年分 年末調整のしかた」

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2022/01.htm>

[3] 来年度の会社カレンダーの準備

毎年1月1日起算で年間の会社カレンダーを作成している場合は、来年度の祝日等を確認しつつ新年度分の作成準備を始めましょう。同日起算で1年単位の変形労働時間制に関する労使協定、36協定を締結している場合は、協定の更新準備も忘れずに行いましょう。

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

Editor's note

朝晩は涼しい風が吹く秋めいた季節となりました。私事ですが、夏の暑さも過ぎ去り活力が増してきたため、思い立ってフルートをはじめてみました。姉が中学生の頃に吹奏楽部で使っていた物を譲り受け、メーカーへ修理を依頼し(修理費用60,000円!),先日いよいよ練習を始めました。全くの未経験ですが、某動画投稿サイト等を駆使して楽器の組み立て方、音の出し方、音階ごとの指の押さえ方を一通り覚え、まずは一曲吹けるようになろうと「エーデルワイス(1959年)」を練習中です。同じく某動画投稿サイトで見聞きした情報ですが、『自分で楽しむ程度のレベルであれば、上達するための要素を分解して効果的に練習することによって、およそ20時間の訓練で新たなスキルを習得できる』そうです。この秋、皆様も新たな趣味を始めたり、あるいは休憩していた趣味を再開してみたいいかがでしょうか。(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