

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がっ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！⑥……………P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『育児・介護休業法の改正 等』 ……P.2
- 労務の泉:『年次有給休暇使用時の残業代計算について』 ……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とエニアグラム(人間の9つの基本的タイプ)をお伝えしました。今回は人間関係の質を高める14の実践項目についてお伝えする予定でしたが、その前にもう一つ、自己理解で大切な「認知の癖」についてお伝えします。

I. 認知の癖とは

認知の癖とは「いつも自動的(無意識)にしてしまう自分の考え方の癖やパターン」のことをいいます。認知の癖は多かれ少なかれ誰もが持っているものです。しかし、認知の癖が強すぎたり偏りすぎると、時に自分にとってのストレスになり、自分や相手を傷つけてしまうことにもなります。

II. 9つの代表的な認知の癖

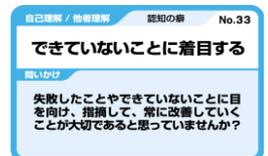
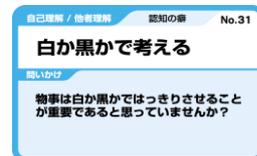
代表的な9つの認知の癖は以下のとおりです。この認知の癖が強い方は部下との関係においてその癖を弱めるように修正したり、認知の転換(あるできごとや物事などを、これまでの枠組みをはずして、違う枠組みで見ること)を図る必要があります。自己理解において今一度この認知の癖がどの程度あるか、日常業務の中で部下と接する場面を振り返ってみるとよいです。

【代表的な認知の癖】

- ①白か黒かで考える ②こだわりや執着を持つ
- ③できていないことに着目する ④すべて相手のせいにする
- ⑤不安の先取りをする ⑥何でも一般化する
- ⑦常識にしたがう ⑧根拠もなく悲観的な推論を行う
- ⑨過小評価を行う



III. 日本人に顕著な認知の癖



日本人に顕著なのが上の2つの認知の癖です。白黒思考が強いと、物事を白か黒かはっきりさせないと気が済まない、いつも100点のパフォーマンスを目指さなければならない、80点だったら意味がないと厳しい目で見てしまいます。そうすると部下を傷つけ自分自身もストレスを抱えてしまいます。また、できていないことに執着しすぎると部下は「自分はダメな人間なんだ」と自信を無くしてしまいます。

IV. 認知の癖を転換する

認知の癖が強い人は次の例のように認知の癖を転換してみるとよいでしょう。

【白か黒かで考える】

「目標に達しなかったのだから評価に値しない」→「目標には達しなかったが、そのプロセスで得たものがあつた」

【できていないことに着目する】

「部下は〇〇が全くできない人だ」→「部下は△△の持ち味を持っている。それを伸ばす支援をしよう」
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。

TOPICS
労働関係情報

● 男女賃金差の公表義務化
301人以上企業が対象 厚生労働省・改正女性活躍関連省令施行

厚生労働省は、常時雇用する労働者301人以上の企業に対して男女の賃金の差異の公表を義務付ける女性活躍推進法の改正省令を施行しました。情報の公表は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分で実施され、301人以上規模の企業は毎年、雇用区別に男女それぞれの平均年間賃金を算出したうえで、男性賃金に対する女性賃金の割合(%)を算出・公表する必要があります。

従来、常時雇用する労働者が301人以上の事業主には、女性労働者への機会提供に関する項目として、労働者に占める女性割合、管理職に占める女性割合など8項目の中から1項目以上を公表する義務がありました。改正後は、8項目のうちの最低1項目と、男女の賃金差の計2項目以上の公表が義務付けられます。男女別の平均勤続年数の違いなど、職業生活と家庭の両立に資する環境整備に関する項目については改正前と変わらず、7項目中1項目以上を公表する必要があります。

初回の公表は、施行後最初に終了する事業年度の実績が対象。例えば、今年8月に事業年度が終了する場合、その実績を概ね今年11月末までに公表する必要があります。

育児・介護休業法 2022年10月の改正概要
～育休の分割取得、産後パパ育休(出生時育児休業)の創設～

本年4月から3段階で、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われています。

本号では2022年10月改正の概要とポイントをご紹介します。

■ 育児休業の分割取得

現行の育児休業は、1回でまとめて取得するのが基本であり、分割取得ができませんでした。改正後は、子が1歳になるまでの間、育児休業を2回に分割取得できるようになります。仕事の繁忙期と閑散期、妻の育休復帰などを考えながら育児休業を取得できるようになります。

■ 産後パパ育休

子の出生から8週間以内に、4週間まで取得できる育休です。本人が希望する取得時期の遅くとも2週間前に人事総務や関係者に申出します。現行の「パパ休暇」は廃止され、改正後、「産後パパ育休」に置き換えることになります。

■ 育休開始日の柔軟化

現行の育児休業開始日は、1歳もしくは1歳半でした。要件を満たせば、1歳を過ぎてもタイミングを見て育休を取得できるようになります。例えば、1歳～1歳半もしくは1歳半～2歳の間の育休であれば、夫婦で交互に取得ができます。

項目	育児休業		産後パパ育休
	現行 (2022年9月30日まで)	改正 (2022年10月1日から)	創設 (2022年10月1日から)
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳(最長で2歳)まで	→	育休とは別途取得可能 子の出生後8週間以内の 4週間まで取得可能
申出期限	原則として 1ヶ月前まで	→	原則として 休業の2週間前まで
分割取得の回数	原則として分割不可	分割して2回 ※取得の際にそれぞれ申出	分割して2回 ※初めにまとめて、 分割取得の旨を申出
休業中の就業	原則就業不可	→	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に 就業可
1歳以降の延長	1歳あるいは1歳半の時点に限る	育休開始日を柔軟に調整可能	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情(※認可の保育施設の入 所が決定しないなど)に限り 再取得可	

アルコール検知器による酒気帯び確認
～令和4年10月1日からの義務化は延期へ～

警察庁は7月14日、「白ナンバー」事業者に対するアルコール検知器を使ったドライバー飲酒検査を10月から義務化する予定を延期すると発表しました。アルコール検知器は、需要の急拡大に半導体不足が重なって生産体制が追い付かず、メーカーが延期を要望していました。

義務化の対象は、白ナンバーを5台以上か、定員11人以上の車を1台以上使う事業者であり、3月末時点で全国に約35万2千事業者、ドライバーは約808万2千人。アルコール検知器による検査は運転前後に実施し、記録は1年間保存することになっています。

■ 安全運転管理者の選任義務についてご確認ください

2022年4月からのアルコールチェックの義務化により、安全運転管理者の業務が拡充されています。

【ご参考】警察庁HP <https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/index-2.html>

これを機会に、安全運転管理者の選任義務の要件となる車両の台数について改めてチェックすることをお勧めします。社用車を5台以上(乗車定員11名以上のもは1台以上)使用している会社は、安全運転管理者を選任し、公安委員会へ届け出する義務があります。車両台数のカウント方法は、会社が所有する会社名義の車両のみならず、業務で使用する場合は、リース車両やマイカーも、車両の台数にカウントします。通勤のみ使用する従業員個人のマイカーは除かれます。なお道路運送法又は貨物自動車運送事業法に規定されている運行管理者がいる場合は、安全運転管理者の選任は必要ありません。

年次有給休暇使用時の残業代計算について

〔質問〕

Q.

当社の所定就業時刻は8:00～17:00(内休憩12:00～13:00)です。従業員が午前中半日有休を取得し、13:00より就業を開始し、その後、所定の終業時刻17:00を超えて18:00まで勤務をしました。この場合、割増賃金を支払う必要はありますか？当社の就業規則ではこのケースに該当する規定はありません。

〔回答〕

A.

就業規則または賃金規程に、「所定の終業時刻を超えて働いた場合に割増賃金を支払う」という規定がある場合はその内容が適用されます。本件は就業規則に定めがない場合に該当しますので、実際に働いた時間を基準に計算を行います。つまり、実労働時間は5時間ですので、今回のケースは法定労働時間である1日上限の8時間を超えておらず、割増賃金の支払い義務はありません。

ただし、午前中半日有休を取得した場合、本来の所定労働時間は13:00～17:00であり、17:00～18:00の1時間は法定内時間外労働となります。その為、割増賃金の支払い義務はありませんが、通常の労働時間1時間当たりの賃金を支払う必要があります。

➤ 要点整理と図解

① 法定内時間外労働とは

所定労働時間を超えるものの、法定時間外労働にはならない場合は、法定内時間外労働(法内残業)となり法的には割増賃金の支払い義務はありません。

② 法定時間外労働とは

法定労働時間は法律によって定められるものであり、原則として、「1日8時間・週40時間」です。

法定労働時間を超えた場合、超えた時間に対しては法定の割増率で計算した割増賃金の支払い義務があります。



割増賃金の要否は実際の労働時間に基づいて判定
この場合、法定の1日8時間を超えていないため割増賃金の支払いは不要

総務のお仕事カレンダー 2022年8月・9月



『研修開発入門 「研修評価」の教科書』

中原 淳ほか・著 2022.5.31
ダイヤモンド社、税込み2,640円

研修は講師のパフォーマンス・ショーではありません。ですので、どれだけ満足度が高かったとしても、効果が得られなければ、その研修に意味はありません。これが最も重要な研修評価の着眼点です。逆に言えば、何のために研修を行うのか、その研修でどんな効果を狙うのかを企画の段階できちんと押さえておく必要があります。本書で触れられているとおり、「研修には、成果・業績を直接高めるような、いわゆる直接効果はない」ものの、「媒介変数を經由して、成果・業績に対して良い影響を与える間接効果」があります。媒介変数とは「従業員の行動変容」です。研修によって行動変容をもたらした成果につなげていくこと、これを「研修転移」と言いますが、それを起こせるかどうか研修の胆となります。研修のやりっぱなしでもダメとあります。研修を行う上で本書を含む研修開発入門シリーズから得られる知見は不可欠です。

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」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
8月10日(水)	7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
8月31日(水)	7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
9月12日(月)	7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
9月16日(金)	2023年3月高校卒業予定者の採用選考・内定解禁 ■参考リンク: 厚生労働省「令和5年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめました」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23853.html
9月30日(金)	8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] 賞与支払届の提出と所得税の納付

夏季賞与を支給した場合は、忘れずに賞与支払届の提出を行いましょ。また、賞与を支給した翌月の源泉所得税の納付の際に、賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう

■参考リンク: 国税庁「賞与に対する源泉徴収」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2523.htm>

[2] 社会保険料に関する定時決定結果の反映

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた社会保険料の控除は9月分給与(翌月控除の場合は10月支給)からとなります。

■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>

[3] 職場の熱中症対策

熱中症とは、高温多湿な環境に長時間いることで、体温調節機能がうまく働かなくなり、体内に熱がこもった状態を指します。野外だけでなく室内でも何もしないときでも発症し、救急搬送されたり、場合によっては死亡することもあります。自分自身だけでなく周囲にも気を配り、会社全体で熱中症による健康被害を防ぐよう心がけましょう。

■参考リンク: 厚生労働省「熱中症予防のための情報・資料サイト」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/nettyuu/nettyuu_taisaku/

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

Editor's note

先日、『赤ちゃんパンダは「匹」で数えるべきか「頭」で数えるべきか?』という記事を読みました。テレビ・新聞など報道業界の原則としては動物でも小型のものは「匹」で数えるが、人よりも大きかったり、人に危害を加える恐れのあるものは「頭」で数えるのだそうです。とある放送局では、上野動物園に赤ちゃんパンダが生まれたとき、生まれたては間違いなく「匹」だが、成長が早く数年で大きくなり「匹」から「頭」へ切り替えるタイミングの判断が困難になりそうだから初めから「頭」で数える、と決めたそうです。普段は意識しない言葉の微機にハッとした瞬間でした。

ちなみに、英語では小動物の群れを表す際に「a school of ○○」という表現を用います。小川のせせらぎにメダカの群れが泳いでいれば「a school of fish」となりますが、童謡『めだかの学校(作詞: 茶木滋)』との関連性については、どうやら偶然のようです。(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