



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行:社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.143

8

2021

重要・統計結果

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では9年連続

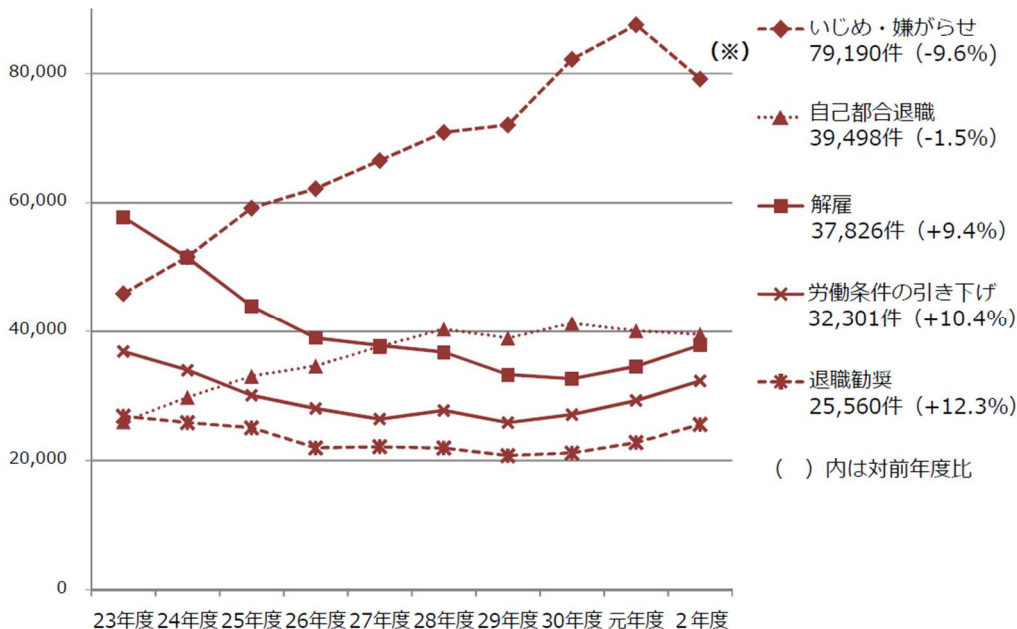
令和3年7月初旬に、厚生労働省から、令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

……令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント……

- 総合労働相談件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少
 - ・ 総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、79,190件で9年連続最多
 - ……下記の【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】参照
 - ・ 助言・指導の申出では、1,831件で8年連続最多
 - ・ あっせんの申請では、1,261件で7年連続最多



【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】



★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

要確認

SNSの炎上等が経営上のリスクに(検討会の報告書)

厚生労働省から、「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」がまとめた報告書(12回にわたる検討の結果をまとめたもの)が公表されました。その中で、SNSの炎上等に関する指摘もあり話題となりました。確認しておきましょう。(最後のページへ続く)

年休取得義務化で取得は進んでいるか～ 労働政策研究・研修機構調査から

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました（調査期間：2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票）。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%、労働者では84.4%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」（29.5%）と合わせると84.4%に上りました。

◆時間単位年休の導入企業は22%、導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由（複数回答）では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）が最も高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児・介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由（複数回答）は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」（46.8%）、「給与計算が複雑になる」（39.3%）、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」（31.4%）、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」（29.4%）などとなっています。一方、労働者調

査で時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者（「わからない」を含む）に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。

年休の取得促進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあって3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

【労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html?mm=1698>

企業の教育訓練の実施状況は？ ～厚生労働省 令和2年度「能力開発基本調査」 の結果等より

◆教育訓練費用を支出した企業は49.7%

厚生労働省がまとめた令和2年度「能力開発基本調査」（令和2年12月1日時点の状況についての調査）の結果によれば、企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は49.7%で、令和元年度調査（以下「前回」という）の57.5%と比べて減少しています。計画的なOJTについて、正社員に対して実施した事業所は56.5%（前回64.3%）、正社員以外に対して実施した事業所は22.3%（前回26.5%）となっており、こちらも前回同様減少しています。コロナ下において、企業の様々な活動に影響が出ているところですが、社員の教育訓練に関する分野にも影響を与えていることが予想できます。

◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする企業が7割以上

能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は74.9%で、前回と比べてやや減少しているものの、多くの企業では、人材育成に関する問題があると考えていることがうかがえます。問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（54.9%）が最も高く、「人材育成を行う時間が少ない」（49.4%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（42.6%）と続いています。

◆コロナ下でオンライン研修などの取組みも進んでいる

株式会社パーソル総合研究所が実施した、企業におけるオンライン集合研修の実態に関する調査によれば、オンライン集合研修を増やした企業の割合は75%にも上ったそうです。対面での実施が難しい中、これまでと異なる手法で教育訓練を実施した企業も多かったのではないのでしょうか。

◆今後求められる企業の能力開発への取組み

日本では、GDPに占める企業の能力開発費の割合が、他の先進国と比べても低いといわれており、米企業と比べると20分の1ほどしかないそうです（2018年「労働経済白書」）。このような実態を国も問題視しており、2021年6月に政府が提示した骨太の方針でも、「リカレント教育等人材育成の抜本強化」が掲げられています。今後、国を挙げた取組みが進むとともに、労働者側でもキャリア形成に関する意識が高まってくることが予想されます。

このような動きは、企業としても人材確保の観点から無視できないところ。今後は、自社の生き残りのためにも、新入社員のみならず、中堅社員等までも対象にした能力開発に係る新たな取組みを模索していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和2年度「能力開発基本調査」の結果】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19368.html

【パーソル総合研究所「オンライン研修の実態に関する調査結果」】

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202107051000.html>

コロナ禍で急増のおそれも… 「アルコール依存症」への職場対応

◆コロナ禍で懸念される「アルコール依存症の増加」

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、働き方や生活時間の変化によってさまざまなストレスが生じていること、また在宅勤務によりお酒を長く多量に飲みやすい環境ができたことなどにより、現在、アルコール依存症患者の増加が懸念されています。

アルコールの問題は個人の問題と捉えられがちですが、仕事に関するストレスが原因となって大量の飲酒につながることも多いことが指摘されており、アルコール依存症とストレスや過重労働には深い関係があるといわれていますので、企業としても、「職場の心の健康問題」として対策を講じていく必要があります。

◆アルコール依存症が引き起こす職場のトラブル

WHO（世界保健機構）によれば、アルコール関連問題は、大きく、健康問題・家族問題・職業問題・経済問題・刑事問題に分類され、個人の健康問題（肝臓・膵臓・心臓・脳・欠陥・神経など全身のさまざまな病気を引き起こし、ときに死に至らしめることもあります）のみにとどまらず、多くの社会的影響を及ぼします。

職場では、業務効率の低下が見られることになるでしょう。また、注意力が低下することで、事故の危険性も高まります。遅刻・早退や無断欠勤が繰り返されることによる周囲への悪影響も看過できません。

◆アルコール依存症への職場対応

アルコール依存症の治療には、本人の「何とか治したい」という治療意欲が欠かせません。酒臭い状態で出勤してきた際、また無断欠勤をした際などには、就業規則にのっとり懲戒処分の対象とするなど、厳しい態度で接していくことが重要です。これにより「このままではいけない」との自覚を促し、いち早く治療につなげてあげることが、その人のことを考えた本当にあたたかい対応だといえます。

もちろん、労働者がストレスをため込み過剰な飲酒に走ることをしないよう、ストレス対策を講じていくことも欠かせません。産業医などとも連携し、適切なアルコール依存症対策・ストレス対策を取ることが望まれます。

健康保険法改正で傷病手当金の通算や 育休中の社会保険料免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

◆傷病手当金の支給期間の通算化

（令和4年1月1日から施行）

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです（支給を始めた日から通算して1年6カ月支給）。がん治療などで入院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◆任意継続被保険者制度の見直し

（令和4年1月1日から施行）

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担（事業主負担なし）で、従前の標準報酬月額または、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや（健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる）、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し

（令和4年10月1日から施行）

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料（賞与保険料含む）が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

SNS などのコミュニケーションツールが多様化し、個々の労働者による情報の受発信の在り方が変化することにより、労使関係や労使コミュニケーションにも影響が及んでいる。具体的な影響として以下のような事例がある。

< SNS への書き込みの「炎上」 >

○労働者が職場で受けた不本意な処遇・取扱い等について SNS 上に会社名が特定される形で書き込み、社内での問題を公にした場合に、SNS 上で非常に多くの参加者から共感を得ることで社会的な批判が巻き起こり、当該企業や労働者が影響を受ける事象が発生している。

< 「タイムライン」を通じた個人の価値観の強化・アップデート >

○SNS の普及により「タイムライン」等を通じて、自分の興味のあるものをフォローすることで自動的に自分の求める情報の受信が可能となったこと、自らの考え方への共感を即時に得られること等により各自の考え方が強化されるという現象が発生している。

○個人の労働環境に関する考え方についても同様に、日々、個人の興味や選好が反映された最新の情報に触れることで、自身の考え方がより強められる方向で更新され続けることや、SNS 上で同様の問題意識を持った人々の共感を得ることにより、職場への不満の声を上げやすくなっている可能性がある。

▼ 今後の労使コミュニケーションの方向性は? ▼

●企業が労使コミュニケーションに取り組む際には、ソーシャルメディアの普及など、時代の変化に応じて労働者の労働環境に関する考え方が変化していることを踏まえて、企業と労働者との間での認識の違いを埋める姿勢が求められる。

★労働者が SNS で不満を訴え、企業が損害を受ける事例が発生していることなどは、把握しておきたいところです。具体的な対応としては、社内で不満を表明しやすく、表明しても不利にならない雰囲気、企業文化を醸成することや、相談窓口など労働者の不満・苦情を処理できる仕組みを設け、実際に機能させることなどが考えられます。



要確認

個人データの漏えい等 事案の多くは書類・メールの誤送付や書類・電子媒体の紛失

個人情報保護委員会の令和2年度の年次報告が、政府により閣議決定されました。令和2年度において、個人データや特定個人情報の漏えい等の事案がどの程度あったのか? その原因は? ポイントを紹介しておきます。

……令和2年度の個人情報保護委員会年次報告のポイント……

< 個人情報保護法等に関する事務/漏えい等事案に関する報告の受付状況等 >

- 令和2年度において、個人データの漏えい等事案について、4,141 件の報告を受けた
(このうち、委員会が直接報告を受けたものが1,027 件、委任先省庁を経由して報告を受けたものが1,122 件、認定団体を経由して報告を受けたものが1,992 件)
- 漏えい等事案の多く (82.2%) は、書類及び電子メールの誤送付、書類及び電子媒体の紛失であり、その他の発生原因としては、インターネット等のネットワークを経由した不正アクセス等であった

< マイナンバー法に関する事務/漏えい事案等に関する報告の受付状況等 >

- 令和2年度において、マイナンバーを含む特定個人情報の漏えい事案その他のマイナンバー法違反の事案又はそのおそれのある事案については、207 件の報告を受けた
(このうち、「重大な事態」については、行政機関から2件、地方公共団体から3件、事業者から3件)
- 漏えい事案等の報告の多くは、地方公共団体においてマイナンバーを含んだ書類を紛失した事案であった

★これを機に、書類や電子メールの誤送付、書類や電子媒体の紛失などのイーゼーミスがないよう、改めて気を引き締めるようにしましょう。また、不正アクセス等への対策にも万全を期しておきたいところです。

お仕事 カレンダー 8月



8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

8/10

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

◆あとがき◆ 年度更新、算定基礎届という社労士の年中行事の山場が終わり、これから新システムへの移行を始めます。給与計算、手続業務においてお客さまとのデータ授受方法を変更させていただく場合がございますので、追ってご案内申し上げます。ご理解、ご協力をお願い致します。 ◆夏季休業は8月13日～16日です。