

人事労務ニュース BOX

2021年9月号

**最低賃金 長野県は877円へ
上げ幅過去最大 国の意向反映**

厚労省は、各地方最低賃金審議会が答申した2021年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、全国平均額は28円増の時給930円と公表した。1978年度に目安制度が始まって以来、最大の上げ幅となる。消費拡大や経済の底上げのために最賃の早期引上げを目指す国の意向が反映され、経営者側が押し切られる形となった。企業への負担増は避けられず、雇用への影響も懸念される。

長野県の最低賃金は、国が示した目安額通りの28円増となる877円で決着し、2021年10月1日から適用となる。労働者側には生活水準の向上につながる最低賃金の引上げだが、長引く景気の低迷で体力の落ちた観光業などの事業者には人件費の負担増は重くのしかかりそうだ。新型コロナウイルスの「第5波」の感染拡大が及ぼす、さらなる影響への懸念も募る。

最低賃金の引上げを事実上主導した国に対しては、厳しい業況の中小企業に対するきめ細やかな各種支援策が求められる中、地方最低賃金審議会の委員の一人は、「支援策の手続きをする余裕もない小規模事業者は多い。手続き面も含めて支援するように行政に求めている」とした。

**年間労働時間 3年で100時間減
効率的な働き方の定着が課題**

総務省の労働力調査によると、2020年の年間労働時間は一人平均1,811時間となり、3年前に比べ116時間縮小し、日本の年間労働時間が大幅に減っている。時間外労働の上限規制導入など、一連の働き方改革が動き出したところに、新型コロナウイルスの流行が重なった。

政府は2017年に「働き方改革実行計画」をまとめ、2019年以降、時間外労働の罰則つき上限規制を順次導入し、長時間労働の是正が徐々に進んできたことに加え、コロナ禍で企業活動が滞ったほか、テレワークの広がりなどで働き方が大きく変化したとみられる。

内閣府によると、日本の名目雇用者報酬は3年間で3.8%増え、労働時間の減少が必ずしも手取りの減少につながっているわけではない。コロナ後に向けては無駄な仕事を削るだけでなく、時間あたりの付加価値の高い効率的な働き方を探る必要もある。

**転職者10年ぶりの減少
2020年雇用情勢 厳しさ反映**

厚労省によると、2020年の転職者は前年比32万人減の319万人と、10年ぶりの減少となった。直近で減少した2010年はリーマン・ショックが響き、今回は新型コロナウイルス流行に伴う雇用情勢の厳しさが反映された結果となった。従業員に支払った休業手当が一部補填される雇用調整助成金の活用により休業者が拡大したことも、転職者減につながったとみられる。

総務省による労働力調査のデータを基に、厚労省が調査結果をまとめた2021年版労働経済白書によると、転職者（1年以内に離職経験がある就業者を「転職者」と定義）数は、2018年は329万人、2019年は351万人（2002年以降で最多）まで増えていた。

**業務改善助成金 上限額600万円へ引上げ
2021年8月から対象拡大**

厚労省は2021年8月より、新型コロナウイルス感染症の影響により、業況が厳しい事業者に対して「業務改善助成金」の要件緩和や拡充を特例実施した。同助成金は、事業場内最低賃金を一定額以上引上げて、生産性を向上するための設備投資などを行う中小企業・小規模事業者に対して、その要した費用の一部を助成する。

前年または前々年比較で売上などが30%以上減少している事業者を対象に、対象人数の拡大と助成上限額の引上げを特例実施。従来、賃金引上げの対象人数を最大「7人以上」としているところ、「10人以上」の区分を増設し、最大の助成額を450万円から600万円へ拡大した。また、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資に、自動車やパソコン、スマートフォン、タブレットなどの購入費も認められる場合があるとした。

全事業者を対象とした特例として、従来、最も活用されている事業場内最低賃金の引上げ額「30円」と「60円」のコースの間に「45円」コースを増設し、選択肢を増やして使い勝手を向上させた。事業場内最低賃金の引上げについては、例えば「30円」コースを選択した場合、2021年10月1日の前日までであれば30円の引上げのみで良いが、2021年10月1日以降は、改定後の地域別最低賃金まで義務的に引上げた額（長野県は877円）から、さらに30円を引上げなければならないこととなる。

ハラスメント 初動対応マニュアル

セクハラやパワハラ、マタハラなどのハラスメントが起きた際には、会社側の「初動対応」が重要になります。ハラスメントの疑いがあるときの調査の進め方について解説します。

法令上の根拠

職場において起きたハラスメントについては、会社にも法的責任があります。具体的には**使用者責任**（民法第715条）、労働契約法第5条に定める**安全配慮義務違反**としての債務不履行責任（民法第415条）、あるいは男女雇用機会均等法、セクハラ・パワハラに対する厚労省の指針などが関係してきます。

初動対応1：安全確保

初回相談の場においては**申告者（被害者）の心身の安全**を最も優先し、相談による二次被害が起らないように気をつけるべきでしょう。ハラスメントについては、多くの場合相談者は告発により身に危険が及ぶことを恐れています。プライバシーが保障されることを伝え、安心してもらうことが重要です。

声かけの例

この度はご相談ありがとうございます。この相談の場では、あなたの心身の安全を最優先に考えています。あなたのプライバシーに最大配慮し、この相談について、あなたの許可なく口外することはありません。申告をしたことを理由として人事評価が下がることもありませんので安心してください。

初動対応2：相談窓口・方法

安全確保に関連して、会社側の**相談窓口としての適格性**にも注意を払います。ハラスメントの内容に適した相談窓口を選定することが望ましいでしょう。例えばセクハラ相談の場合は同性の担当者を選定したり、パワハラ事案においては直系の上司以外が対応したりするなど、中立性を確保できるよう配慮してください。

相談者がメールや電話での相談を望む場合はそれも認めて良いでしょう。また、社労士や弁護士など外部の窓口の利用も検討できるでしょう。

声かけの例

私は中立の立場で相談に応じます。もし私が窓口となることで中立性が確保できないとあなたが感じる場合、他の相談者を選ぶことができますが、私がこのまま相談に乗ってもいいですか？あなたは対面の他にメールや電話でも相談ができますが、希望はありますか？

初動対応3：事実確認

事実確認の際には、「いつ」「誰が」「何を」「どのような方法で」「何度」などの**具体的事実のヒアリングに徹し、感想や評価を伝えないように気をつけましょう**。例えばセクハラ調査の際に「それはあなたの態度にも問題があるのではないか」などと言うことは相応しくありません。

声かけの例

具体的な内容について教えてください。いつ、誰が、何をしたか、できるだけ詳しく教えてください。ただし、思い出して辛い場合は無理に答えていただくなくても結構です。

初動対応4：客観性の確保

ハラスメントの申告者に対して、事件を客観的に調査する必要があることを伝え、加害者とされる者や事情を知る第三者に対してヒアリングをしいかを必ず事前に尋ねてください。情報提供者に対してもプライバシーを守ること、漏洩した場合は懲戒の対象になりうることを伝えてください。当然、加害者とされる者の言い分を聞かずにそれと決めつけた調査をしてもいけません。

声かけの例

(申告者に)今回の件を客観的に調査するために、相手方に事実確認をしてもいいですか？/(第三者に)この調査は重大な個人情報を含みます。身近な同僚も含め口外しないように注意してください。もしあなたから本件が漏洩したことがわかったときには、あなたに対しても懲戒処分をすることがあります。

ハラスメントに関する対応につきましては、当事務所にご相談ください。