

ブレイスF P 社会保険労務士事務所

## 事務所便り

連絡先 〒207-0023  
東京都東大和市上北台3-460-3  
FUSEビル4F  
電話 042-843-6533  
E-mail [bracefpsr@ozzio.jp](mailto:bracefpsr@ozzio.jp)  
H P <https://bracefpsr.com/>



### 雇用調整助成金 12月まで現行水準

厚生労働省は10月19日、11月までとしていた雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、来年3月まで延長した上で、現在の助成内容（日額上限15,000円、助成率最大10割）を12月末まで継続すると発表しました。来年1月以降の助成内容については11月中に発表するとしています。

### 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間

大企業・親事業者による働き方改革の取組みが、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

#### ◆ 労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

#### ◆ 親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。
  - やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
  - 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。
- ② 発注内容は明確にしましょう。
  - 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
  - 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう。

- 親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

### パートナーシップ構築宣言

中小企業庁は、大企業と中小企業の共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を公表した企業が1,500社を突破したことを明らかにしました。同宣言は、下請取引の適正化に取り組むことを企業が自主的に表明するもので、労使団体トップや関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」での議論を受けて導入され、今年度中の2,000社達成を目標に掲げています。

宣言では、①サプライチェーン全体の共存と規模・系列を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく振興基準）の遵守——に取り組むことを表明する。取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の支援に取り組むことも盛り込む。

今年9月27日時点の宣言企業は1,519社。各社の宣言内容は、全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイト上で公開しています。

### コミュニケーションと職場環境が新入社員のやりがい意識に大きく影響

- ◆ コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、2018年～2021年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」と答えたのは2020年度入社が

70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の2019年度入社（76.4%）より5.6ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

- ◆ 先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった（71.4%）」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった（77.2%）」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

### 高年齢マルチジョブホルダー制度 いよいよ来年1月から始まる

二以上の事業所で短時間勤務をしている高年齢者に対する雇用保険高年齢被保険者の特例：高年齢マルチジョブホルダー制度開始が2カ月後に迫りました。新制度で雇用保険適用の例外の適用を受けるためには、以下①～③の要件を満たす労働者本人による申し出が必要となります。

- ① 二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② それぞれ一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 二の事業主の適用事業（いずれも週所定労働時間5時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

労働者本人が申し出た場合には、事業主は雇用保険適用を拒むことはできず、申し出をしたことを理由に不利益な取り扱いもできません。

### 11月は「過労死等防止啓発月間」

#### ◆ 毎年11月は過労死等防止啓発月間

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みを行っています。

月間中は、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の削減や賃金不払い残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を行うとしています。

#### ◆ 過労死等とは？

過労死等とは、過労死等防止対策推進法第2条により、以下の通り定義づけられています。

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

#### ◆ 事業主が取り組むべきこと

職場で過労死等が発生すると、労働者やその家族の人生設計を大きく狂わせてしまうことはもちろん、訴訟となった際の企業への影響は計り知れません。対策に取り組むことが、労働者と企業を守ることに繋がります。専門家の力や公的資料等を活用しながら、以下の事項について、積極的に取り組んでいきましょう。

- 長時間労働の削減
- ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくり
- メンタルヘルス対策
- ハラスメント防止
- 相談窓口の周知 など

#### 石綿被害救済中小事業主も対象に

厚生労働省は、「特定石綿被害建設業務労働者などに対する給付金」の支給対象に300人以下の労働者を使用していた事業主（一人親方など）を含める方針を明らかにしました。

同給付金は、建設アスベスト訴訟に係る最高裁判決や決定の内容を踏まえ、建設業務労働者などに対して慰謝料としての性質を有する給付金を支給するものです。通常国会で、議員立法により成立した法律（令和3年6月16日公布）に基づいています。

給付対象は、昭和47年10月1日～平成16年9月30日に一定の屋内作業場で行われた作業等に従事し、石綿にばく露し、石綿関連の疾病を発症した労働者と一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）方およびその遺族です。

石綿関連の疾病とは、具体的に中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、良性石綿胸水および石綿肺で、支給額は550万～1,300万円（短期被ばく減額、喫煙肺がん減額有）です。請求期限は、医師の

診断時・管理区分の決定時または死亡時から20年。給付金は非課税、差し押さえ禁止対象となります。

[建設アスベスト給付金制度について | 厚生労働省](#) [【mhlw.go.jp】](http://mhlw.go.jp)

## 事務所からひと言

◇「特定石綿被害建設業務労働者などに対する給付金」制度は、石綿被害に苦しんだ建設従事者と建設組合、弁護団が13年の歳月をかけて裁判で獲得したものです。裁判当事者である東京土建一般労組などは、給付手続きを支援していくとのこと。石綿被害者とその遺族の方に広くお伝え願います。

また、弊所でも支援できるよう準備を進めて参ります。

◇東京地方裁判所で、解雇を発端とした残業代請求事件で、健康美容メーカーに対して約400万円の支払いを命じる判決がありました。同判決では、営業開始時刻の45分前からの朝礼を業務と認定。支払いを命じた400万円は、2年間の未払い残業代及び解雇予告手当に加えて、付加金（労基法114条）の支払が加わり、その総額を押し上げる結果になりました。

昨年4月以降、消滅時効も当面3年になっています。労働時間の管理・残業代の支払に引き続き注意が必要です。

## 労使トラブルを防ぐ～ミスマッチ対策～

「やっと就職してもすぐやめてしまう。」「経歴をみて採用したのに期待外れだった」……など、採用や定着に悩みを抱える事業者は少なくありません。

一方で、規模の大小を問わず、「社員が辞めない会社」が存在することも事実です。

社員が辞めない会社は採用から定着までどんな配慮をしているのでしょうか。本号ではまず、ミスマッチ対策について紹介します。

## [01] どんな人材が欲しいのか

ミスマッチは、会社の期待水準と新入社員の意識やスキルなどのギャップによって生じます。このギャップを最小限に抑えるためには、

- 会社が何を大切にしている、どんな社員を求めているのか
- 求職者はどのような人物か

その両面からの確認作業が重要になります。

「人手不足だから誰でもよい」と考えてしまうと、おのずと求職者への理解は浅くなります。求職者への理解が浅いままに採用という結果が先行してしまう——そうなると、求職者が実際に入社したとしても、その者に必要なフォローは誰にも分からないという事態が生じてしまいます。気づいた時には退職、という流れを未然に防ぐ必要があります。

たとえ人手不足でも、会社の経営方針（経営理念や行動指針）や、会社の特長、どんな人材が欲しいのかを、求職者には丁寧に伝えていきましょう。

求職者にとっても、会社の仕事の内容や社風が自分に合っているかを十分判断できれば、入社という選択の価値も変わってくるはず。です。

「あたたかい会社を作りましょう」を経営理念に掲げるA社（浜松市）では、1次面接（採用担当者1時間）、2次面接（専務1時間半）、最終面接（社長1時間半）の中で、たっぴりと会社の経営理念や目標、採用したい社員像、向いていないと思う人の傾向などを伝えてミスマッチを防ぐ努力をしています。

都内文京区のS左官工業所では、「一流の職人になりたい人」に万全のフォローをすることを明示して求人し、全国から技術習得意欲の高い人を採用しています。その結果、充実した育成制度と相まって10年間の退職率が0.5%にとどまっています。（続く）