

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会でも調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

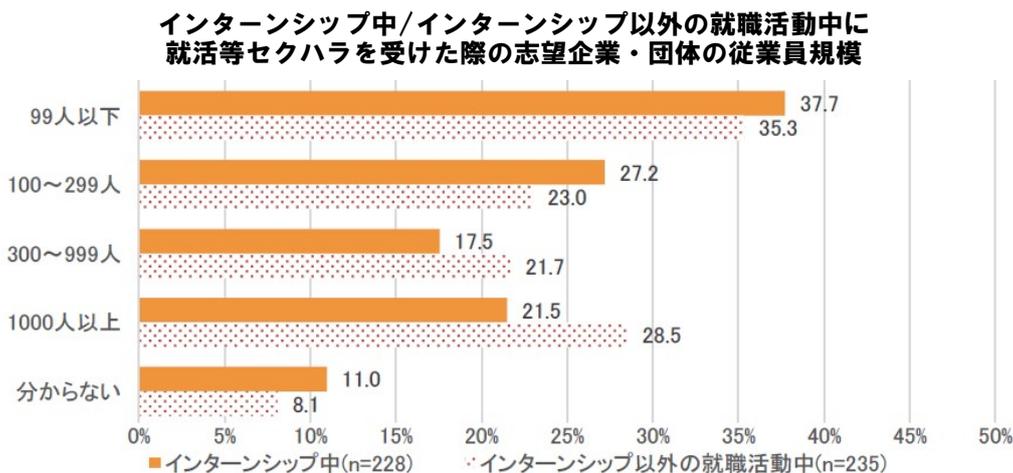
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

- (1) 配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新
 - ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
 - ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
 - ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。
- (2) 降格、退職の勧奨
 - ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- (3) 教育訓練、福利厚生
 - ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。
- (4) 定年
 - ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること
- (5) 解雇
 - ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

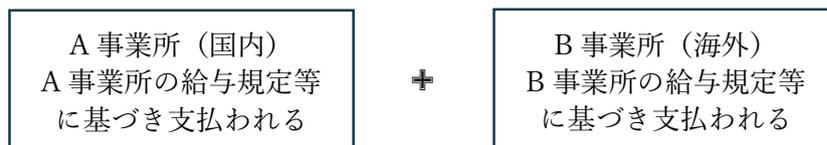
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

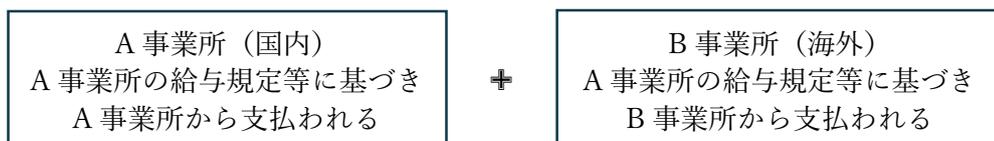
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年は5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

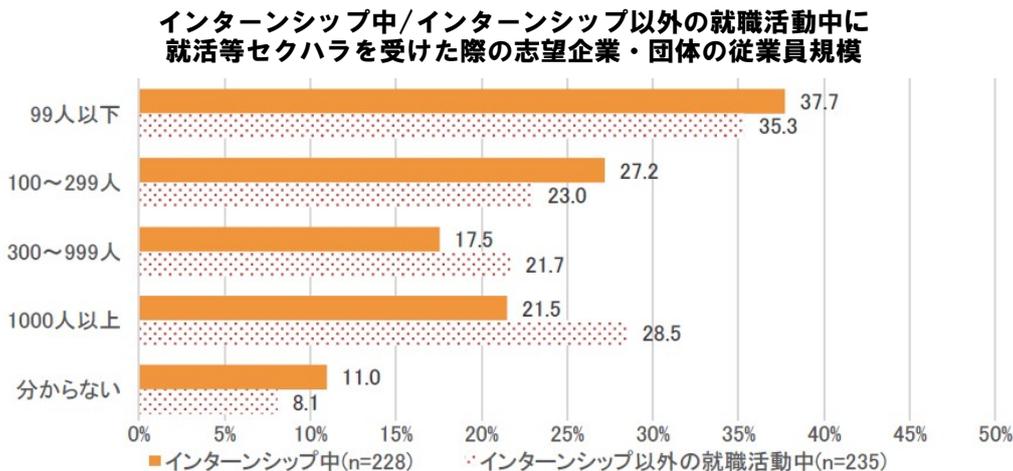
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

- (1) 配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新
 - ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
 - ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
 - ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。
- (2) 降格、退職の勧奨
 - ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- (3) 教育訓練、福利厚生
 - ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。
- (4) 定年
 - ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること
- (5) 解雇
 - ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
 - ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

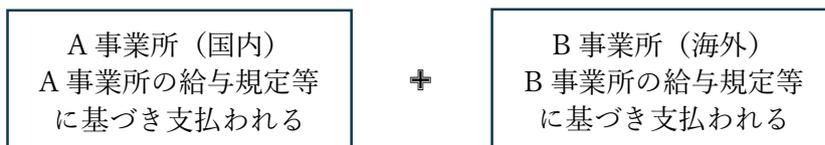
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

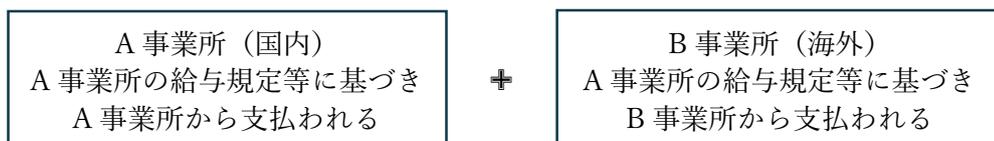
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止②—
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会でも調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

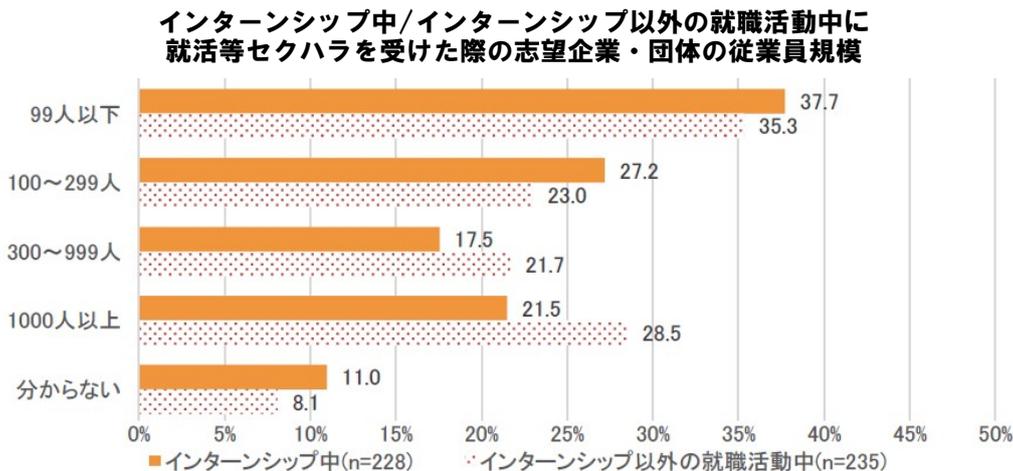
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算するには保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

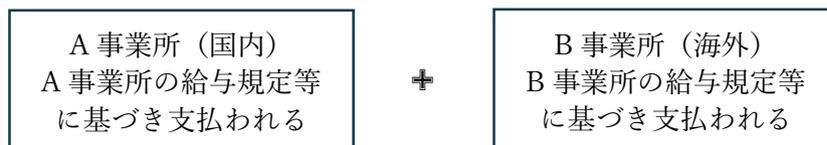
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

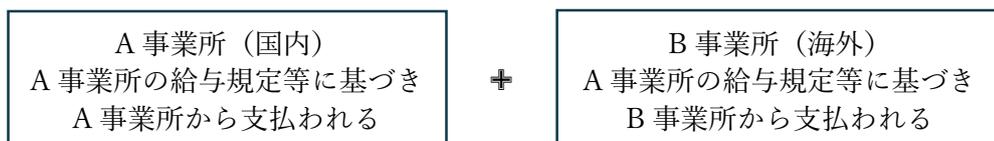
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われていています（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止②—
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2～3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエイトを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。

時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。



◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年は5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

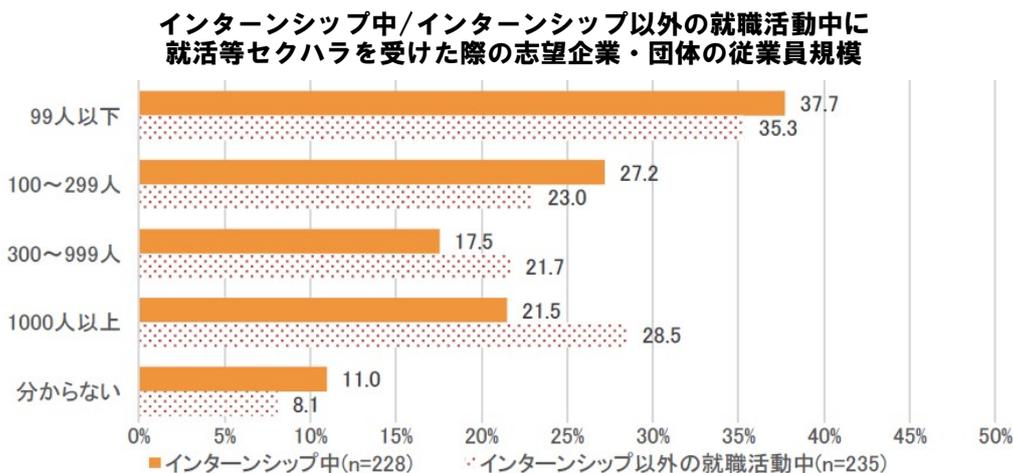
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

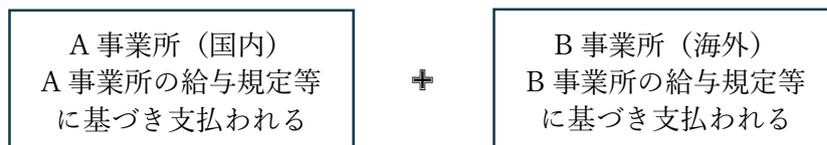
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

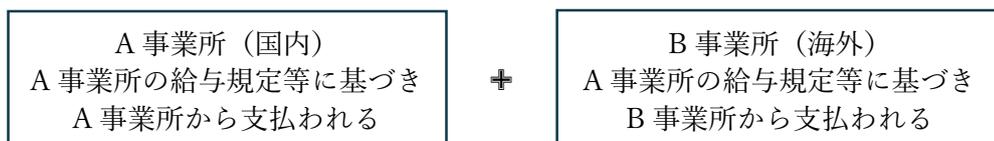
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われていています（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われれます。

経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2～3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

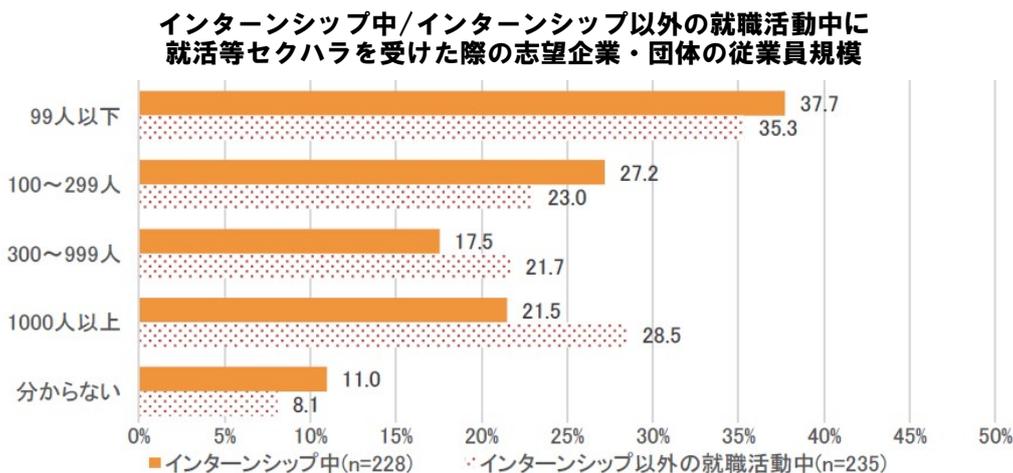
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

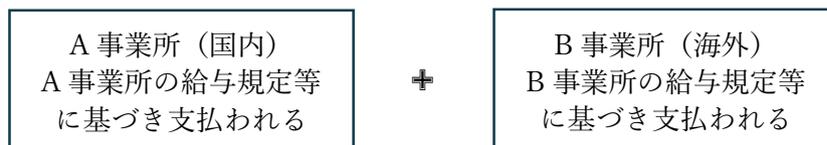
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

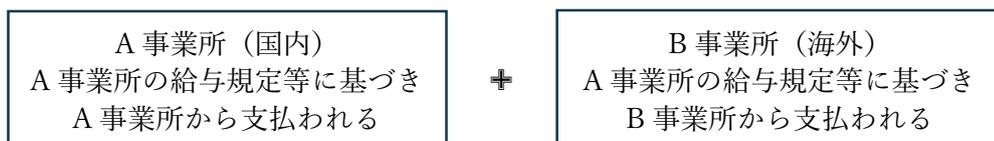
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われていています（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。

時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。



◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

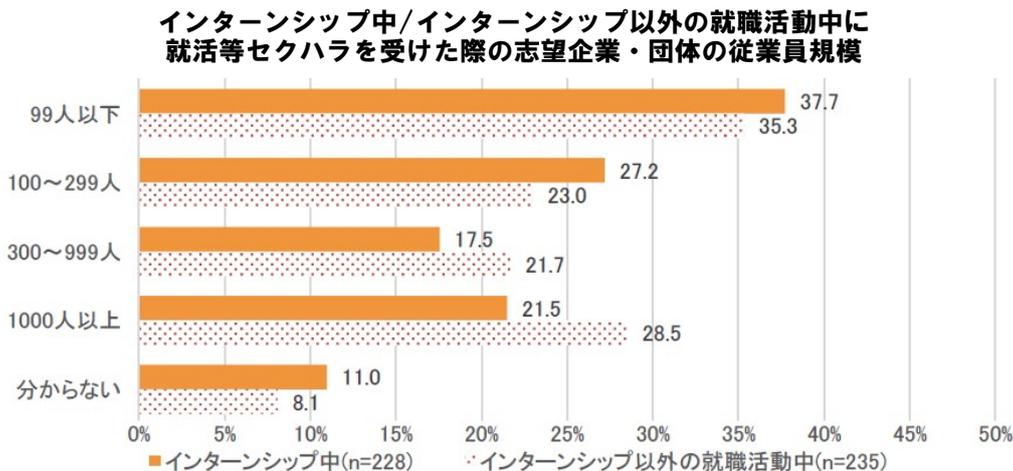
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

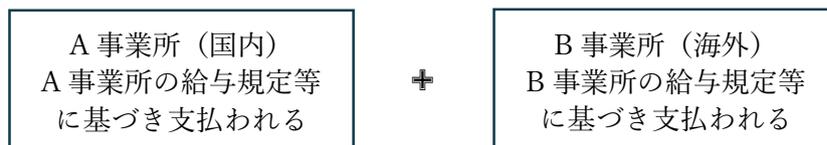
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

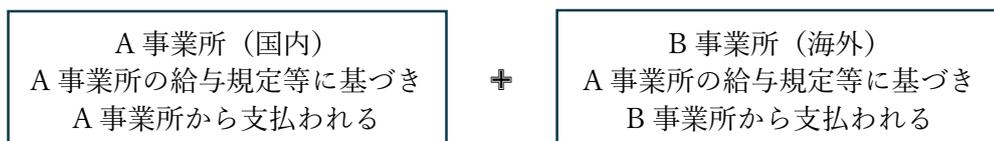
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

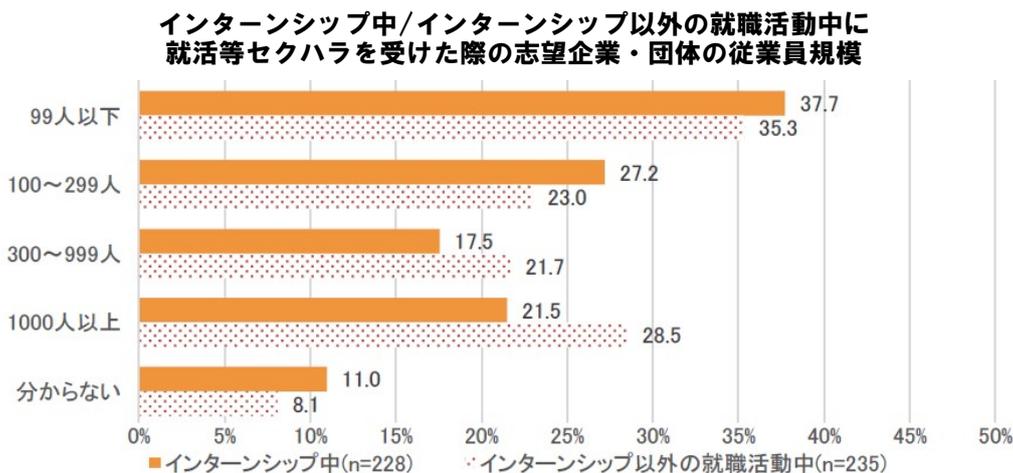
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

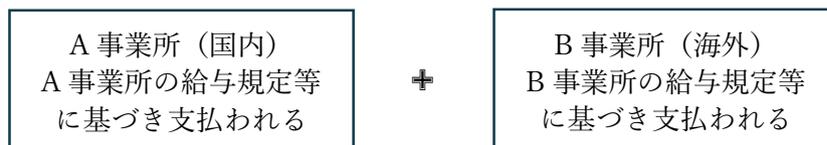
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

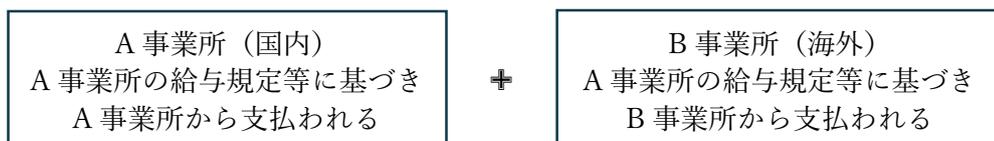
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会でも調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年は5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

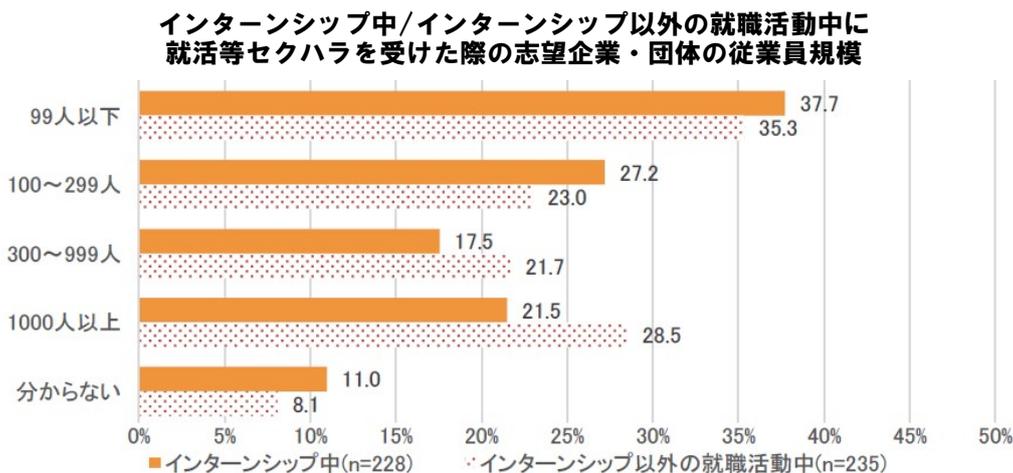
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

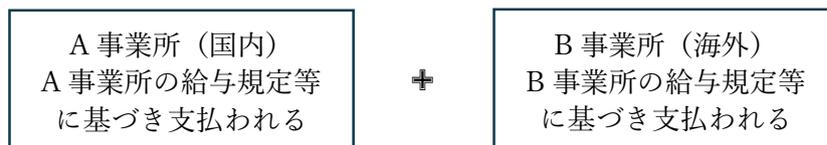
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

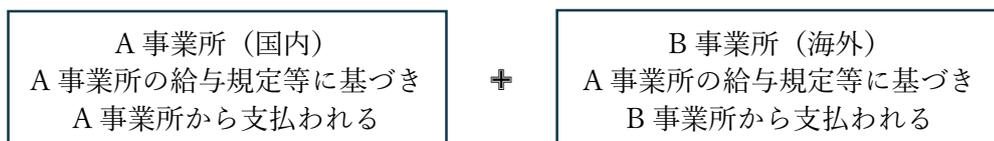
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われていきます（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会で調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われれます。

経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。



時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。

◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年は5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

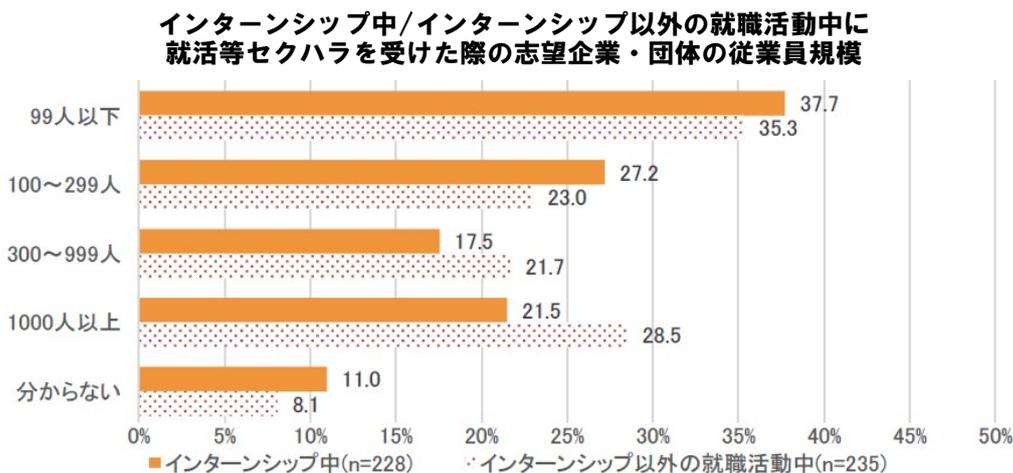
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算するには保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

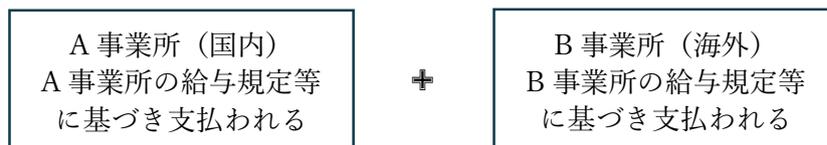
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

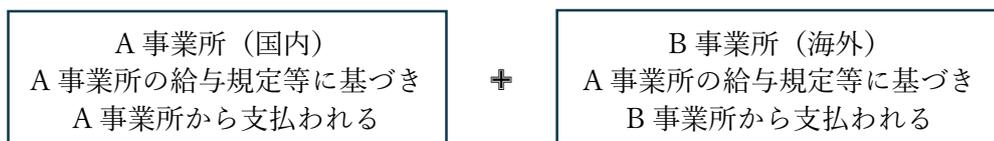
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 直接差別の禁止② —
- 今月の実務チェックポイント
- 人事労務の実務情報

◆ 最新・行政の動き

最低賃金答申 全国一律50円引上、東京は1,163円（現1,113円）へ

7月25日中央最低賃金審議会が最低賃金について全国一律50円の引き上げを答申しました。

最低賃金は都道府県別にA,B,Cの3ランクに区分されていますが、今年はすべてのランクで一律50円の引き上げが答申されました（昨年の引き上げ額は43円）。今後、各地方最低賃金審議会でも調査審議の上、各都道府県労働局長が決定し、毎年10月1日に改定される予定です。

国の経済成長には実質賃金の引き上げが不可欠と言われますが、日本の実質賃金はおよそ30年間横ばいという状況ですので、近年の最低賃金引き上げはやむを得ないと思われま

す。経営者としてはこの最低賃金引き上げにどのように対応するべきかということで、一般的なポイントは「価格転嫁」「労働生産性の向上」「助成金の活用」の3つとなります。

価格転嫁は、中小企業庁が毎年3月と9月を「価格交渉促進月刊」に設定していますのでご参照ください。参照：経済産業省中小企業庁 HP [「価格交渉促進月刊」](#)

労働生産性の向上は、AIとリスキリング。AIは、人手不足を補う・コストを削減する・品質を一定に保てる、など生産性を高めることに長けています。リスキリング（学び直し）は労働生産性を上げるための大事な取り組みです。また、スキル習得は賃金を引き上げやすい点もメリットです。

助成金では「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」「キャリアアップ助成金」など賃金引上げにポイントを置いたものがあります。助成金は2~3か月前からの準備が必要ですので、早めのご相談をお勧めします。

参照：厚生労働省 HP [「最低賃金」](#)





◆ニュース

6割超が職安法違反 医療等3分野の監督結果 厚労省

医療・介護・保育の3分野の有料職業紹介事業のうち、6割を超える事業者が職業安定法等に違反していることが、厚生労働省実施の集中指導監督結果で明らかになりました。

3分野の職業紹介事業については、短期間での離職がめだつとして、昨年6月の「規制改革実施計画」において、転職勧奨とお祝い金規制にかかる集中監督を行うとしていました。厚労省は昨年8月～今年5月にかけて、1152事業所に指導監督を実施。そのうち716事業所（62.2%）で職安法等の違反がみられました。

お祝い金に関する違反は25件となりました。面接実施時に数千円の電子ギフトカードを支給した例や、知人を紹介した人と紹介を受けて求職登録した人に数万円の旅行券を支給した例などがみられました。職安法に基づく指針では、令和3年4月から「就職お祝い金」などの名目で金銭を提供し、求職申込みの勧奨を行うことを禁止しています。

手数料規制違反は409件に上りました。厚労省に届け出た手数料の上限を超える額の徴収や、求人者・求職者に手数料を書面で明示しないなどの違反が発覚しています。

都道府県労働局に設置した特別相談窓口には、「紹介手数料の一部が求職者へ支度金として支払われている」や「求職者確保キャンペーンと称して金品を提供する旨の広告が出ている」などの苦情が寄せられました。



最大170万円を交付 育児や不妊治療制度に 神奈川県

神奈川県は、育児中の社員や外国人労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組む中小企業を後押しするため、奨励金パッケージを開始しました。育児コースでは、出産立会休暇や学校行事参加休暇を導入した企業に、最大20万円を支給します。仕事と育児・介護の両立や不妊治療など計5コースを設けており、すべて満たした企業には170万円を交付します。

5コースの内訳は、育児、介護、不妊治療、男性の育児休業、外国人労働者。両立支援制度の創設や、社内相談窓口の設置などを受給要件としています。

たとえば不妊治療コースでは、社内ニーズを調査したうえで、休暇や費用助成の制度を整備し、社内相談窓口を設置した場合に、20万円を受給できます。テレワークなど、柔軟な働き方を可能とする制度も対象になります。

外国人労働者コースでは、就業規則を多言語化した場合に20万円を受け取れます。さらに一時帰国休暇制度の創設や、社内マニュアルを多言語化したときは、20万円が加算されます。申請日時点で、常時雇用する外国人が1人以上いることを要件としています。

募集期間は今年12月27日まで。男性育休コースのみ、来年2月24日まで申請を受け付けます。

賞与評価 部下の離職率など指標に 営業実績以外で10% 大東建託

大東建託(株)は、全国204拠点の全支店長の賞与評価に、部下の離職率や年次有給休暇取得率、障害者雇用率、男性の育児休業取得率などの「支店健全経営度」を測る指標を導入しました。

今年4～9月を対象期間とする10月の人事評価から適用していきます。従来の営業実績による評価のウエートを90%に抑え、10%を同指標で評価します。





「成果だけの追求では、持続的な成長は見込めない」（同社広報部）とし、営業職以外の貢献をみえやすくするとともに、支店長に対して「質より量」から「効率・生産性重視」への意識転換、多様な人材が活躍できる環境づくりを促します。

整備士に3コース制 職場環境改善へ事例集 自動車整備連

全国各地の自動車整備業団体を会員とする日本自動車整備振興会連合会は、働きやすい職場作りに取り組んでいる事業者の好事例集を作成しました。整備士が多様なキャリアプランを選択できる制度を導入した(株)トータス（神奈川県大和市）など、全10社を掲載しています。

同社では、3つのコースを用意し、整備に関するスキルの向上を志す「専門職クラス」、営業などにもマルチに活躍する「スペシャリストクラス」、管理職をめざす「管理職クラス」に分けました。これまで接客レベルが高い整備士が評価されやすかった点を改善し、人材定着につなげています。

時間外労働の削減に取り組んだ(株)マツハ（福岡県北九州市）では、整備作業を伴う注文を完全予約制にし、在庫量を平準化しました。急な注文で昼食時間が中断されることもなく、閉店後にも作業がずれ込まなくなっています。

事例集は、国土交通省が自動車整備事業者の職場環境改善に向け、昨年3月に取りまとめたガイドラインの内容に合わせて作成しました。ガイドラインでめざすべき職場像として示された「働き方・労働条件」、「人間関係・コミュニケーション」、「人材開発」、「待遇（働く価値）」の4つの要素のいずれかに取り組んだ事例を収集しています。



◆ 監督指導動向

教育状況の再確認を 経験3年未満で労災多発 岡山労働局・製造業向けリーフ

経験が浅い労働者に対する教育の定着状況の再確認を——岡山労働局は、機械・金属製品製造業での労働災害防止に向けたリーフレットを作成し、管内事業場へ対策を呼び掛けています。今年5月末までに同業種で発生した休業4日以上での労災は86件に上り、過去5年間で最多となりました。経験年数が3年未満の労働者による労災が、約半数の46件（53%）を占めています。

リーフでは、労働者を初めての作業に就かせる場合、身に着くまで繰り返し教育するよう求めました。教育の定着状況を確認し、定常作業であっても危険が潜んでいないか再点検するべきと促しています。

令和元～5年に機械・金属製品製造業で発生した労災は961件で、うち経験3年未満の労働者が被災した割合は41%でした。今年5月末時点で53%となっており、めだつた上昇傾向を示しています。事故の型別で最も多いのは腰痛やねんざなどの「動作の反動・無理な動作」で、13件発生しています。

同労働局健康安全課は「要因として、コロナ禍からの経済活動の回復が挙げられる。業務変更があった者や新規入職者が増え、業務の理解度に問題があると考えられる」と話しています。

◆ 送検

フォーク使用も接触の防止怠る 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、歩行中のトラック運転者がフォークリフトの荷の下敷きになり死亡した事故に関連して、一般貨物自動車運送事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで東京地検に書類送検しました。駐車場内での積み込み作業に当たり、カラーコーンによって歩行者通路を確保するなど、フォークリフトとの接触防止措置を講じていなかった疑いです。





労働災害は令和4年7月に、品川区の物流センター内で発生しました。同社の労働者がフォークリフトで高さ約2メートルのコンテナをトラックに積み込んでいる最中、コンテナが歩行中の運転者に衝突。ぶつかったことに気付かずそのままコンテナを下ろしてしまい、運転者がコンテナの下敷きになり、死亡しています。

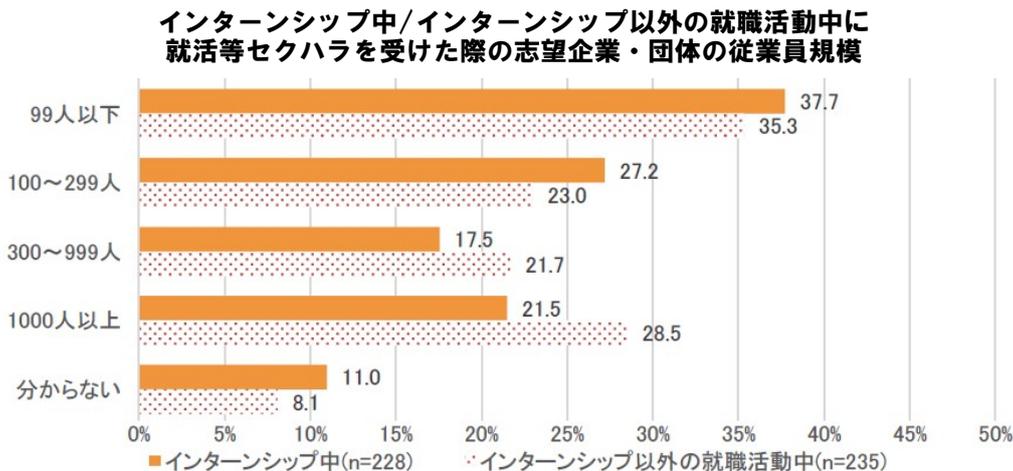
◆調査

3割が就活セクハラ経験 職場のハラスメントに関する実態調査 厚労省

先月に続き、厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」を取り上げます。2020～22年度卒業者1000人に、インターンシップ中や就職活動中に受けたセクハラ（就活等セクハラ）の状況を尋ねたところ、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した割合は30.1%でした。就活中に受けたと回答した割合は31.9%となっています。

セクハラを受けた割合は、いずれも男性の方が女性よりも高くなっています。インターンシップ中での割合は、男性が32.4%で、女性（27.5%）よりも4.9ポイント高くなりました。就職活動中では男性は34.3%、女性は28.8%でした。

セクハラ行為者としては、インターンシップ中は「インターンシップで知り合った従業員」が47.4%で最も多くなっています。就活中では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター」（37.0%）の順に多い結果となりました。



◆実務に役立つQ&A

養育特例の対象に？ 育休で賞与減ったら

Q

育児休業期間と賞与の支払い時期が重なる従業員がいます。復帰後に賃金が低下したときには、年金額の計算で不利にならないよう「養育特例」の仕組みがあります。賞与が前年より下がったときに前年の額とみなす仕組みはないのでしょうか。

A

子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下したときでも、年金額に影響しないように養育前の標準報酬月額に基づき年金額を受け取ることができるのが、養育特例です（厚年法26条）。





養育特例の対象となるのは標準報酬月額です。厚年法 26 条は、概要、標準報酬月額が子を養育することとなった日の属する月の前月の標準報酬月額を下回る月について、従前の標準報酬月額を（年金額の計算の基礎となる）標準報酬月額とみなす、としていて従前の標準賞与額は対象としていません。

なお、育休中に賞与を支給して厚生年金等の保険料が免除されるときでも（法 81 条の 2）、将来年金額を計算する際には保険料を納めた期間として扱われます（日本年金機構）。

◆身近な労働法の解説 一直接差別の禁止②一

男女雇用機会均等法 6 条では、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。



1. 男女雇用機会均等法 6 条

法 6 条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いをしていると認められる例（指針）

（1）配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新

- ・一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- ・配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ・職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。

（2）降格、退職の勧奨

- ・降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

（3）教育訓練、福利厚生

- ・教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
- ・教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。

（4）定年

- ・定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

（5）解雇

- ・解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする
- ・能力および資質の有無等





を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。

なお、(1)のうち配置・昇進・職種の変更・雇用形態の変更、(3)教育訓練に関し、法8条の措置(ポジティブ・アクション)を講ずる場合については、この限りではありません。

◆今月の実務チェックポイント

海外勤務者の報酬について

今回は海外で勤務する従業員の報酬等について、標準報酬月額算定の基礎となる「報酬等」に含まれるのか否かを解説します。

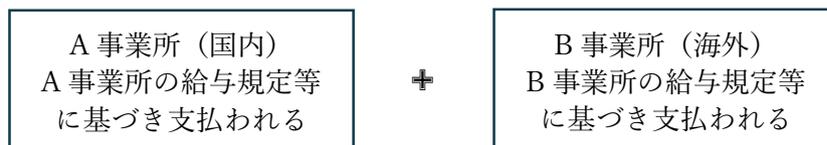
日本国内の厚生年金保険適用事業所で雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合に、出向元から給与の一部(または全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続します。

日本国内の適用事業所および海外の事業所双方から給与等が支給される場合に、「報酬等」に算入しないケースと「報酬等」に算入するケースがあります。実質的に国内のA事業所から支払われていることが確認できる場合は、海外のB事業所から支払われる給与等も「報酬等」に算入することになります。

●報酬等に算入しないケース

適用事業所(国内企業)の給与規定や出向規定等に海外勤務者に係る定めがなく、海外の事業所における労働の対償として直接給与等が支給されている場合は、適用事業所から支給されているものではないため、「報酬等」には含めません。

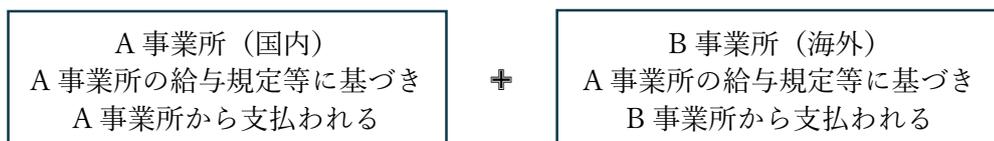
<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支給される給与等はB事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)



この場合は、A事業所の給与規定に基づき支払われている給与等が「報酬等」になり、B事業所から支払われる分は算入しません。

●報酬等に算入するケース

<例>国内のA事業所に勤務する被保険者が海外のB事業所に転勤し、A事業所およびB事業所の双方から給与をうけているが、B事業所から支払われる給与等もA事業所の給与規定に基づいている場合(A事業所との雇用関係は継続)





この場合は、A事業所の給与規定や出向規定等に基づき、実質的にA事業所から支払われていることが確認できることになり、A事業所+B事業所から支払われる給与等の合計額が「報酬等」になります。

報酬等に算入するケースで、海外の事業所から外貨で給与を支払う場合は、実際に支払われたが外貨の金額を、支払日の外国為替換算率を用いて、日本円に換算した金額を報酬額とします。

今回のケースに当てはまらない場合は、年金事務所へご確認下さい。

◆人事労務の実務情報



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメントなど、職場でのハラスメントについての認識はここ数年、ずっと高まり続けています。また現在では企業規模に関わらず中小企業でもパワーハラスメント対策が求められます。職場におけるパワーハラスメントの内容や発生の原因・背景は多種多様で、対処に苦慮する企業からの相談も増えていますので、企業におけるパワーハラスメント対策について解説します。

1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）とは、職場において行われる、

- i 優越的な関係を背景とした言動であって
- ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- iii 労働者の就業環境が害されるもの

であって i から iii までの3つの要素を全て満たすものと言われております（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません）。

また優越的な関係を背景として行われたことを前提に、パワハラの代表的な言動の類型として6つ挙げられています。

代表的な言動の累計	
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

ただ、実際の職場におけるパワハラ状況は多様なので、個別に事案ごとに判断することが必要になることに留意してください。



2. 企業がおこなうこと

では、職場におけるパワーハラスメント対策として企業が行う措置として、厚生労働大臣から4つの指針が示されています。

- i 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ii 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- iv 併せて講ずべき措置

※相談者・行為者等のプライバシーを保護、不利益取扱い禁止

またこの指針に対しての具体的には取り組みは次の7つです。

- (1) 組織のトップが、パワーハラスメントをなくすべきだと明言する
- (2) ルールを決め、労使協定を結ぶ
- (3) 企業内の実態を把握するため、社内アンケートを実施する
- (4) 予防のための研修を行う
- (5) ハラスメント対策に向けた積極的な周知
- (6) プライバシーを守る相談窓口を設置する
- (7) 再発防止への継続的な取り組み

上記(1)～(5)はパワーハラスメントを起こさないための予防措置となります。そして(6)と(7)はパワーハラスメントが起きてしまった後に解決していくための取り組みです。

これらが企業として取り組む施策となりますが、実際のところ取り組みが行いやすいものと、なかなか自社で取り組むのが難しいものもあると思います。

なかでも「6.プライバシーを守る相談窓口を設置」は、企業規模や組織形態、スキル等に拠るところも大きいと言えます。また、自社で設置したとしても、相談する従業員の側が不安に思って相談ができない場合もあります。実際、外部の専門家に依頼し、社外に相談窓口を設置する企業も数多くあります。

3. 社外に相談窓口を設置する効果

従業員は安心して相談できる窓口が提供されたことにより職場改善の効果をより感じやすくなる傾向にあります。さらに、社内においてはパワーハラスメント対策にかかる負荷も低減され、本業の生産性の向上にも寄与します。

自社で実施した方が良い取り組みとアウトソーシングした方がより効果的な取り組みを並行して実施することが、職場におけるパワーハラスメント対策をより実効性のあるものとしします。

レジリエンス社会保険労務士法人

〒155-0031 東京都世田谷区北沢2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

電話：03-6407-9307 FAX：03-6407-9317 e-mail：info@resilience-sr.jp

URL：<https://www.resilience-sr.jp>