

雇用保険料率 令和4年10月から引き上げへ

政府は現在、労使で賃金の0.2%を負担している失業給付などを支払う事業の保険料率を今年4月から半年間据え置き、その後、0.6%に引き上げることを決めました。厚生労働省の審議会からは「労使などの議論を経ていない」として反発する意見が出ていますが、新型コロナの影響の長期化により、一昨年の2月からこれまでの雇用調整助成金などの支給額は5兆円を超えていて、雇用保険の財源不足が課題となっています。厚生労働省は引き続き、審議会で議論を行ったうえで、雇用保険法の改正案を通常国会に提出する方針です。

パワハラ相談「増加」が4割超 経団連調査

日本経済団体連合会（経団連）は、職場のハラスメント防止に関する調査結果を発表しました。この結果によりますと5年前に比べパワハラの相談件数が増えた企業の割合は44.0%に上ることが分かりました。本調査は、パワハラ防止措置を義務付ける法律が施行されてから1年が経過したのを受けて実施し、5年前と比較した相談件数は、パワハラについては「増えた」が44.0%で、「変わらない」は30.8%でした。セクハラは「変わらない」が45.3%で、次いで「減った」が28.8%。その他ハラスメントに関しては「これまで相談なし」が50%を超えました。

経団連では相談件数が増えた理由として、法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化、相談しやすい雰囲気醸成などを挙げています。最近増えている相談内容としては、リモートワークにより起こるすれ違いや意見の相違など、コミュニケーション不足に起因する相談が増加していました。さらに上司が業務上必要な注意指導をしたにもかかわらず「上司からパワハラを受けた」という相談が増加するなど、パワハラへの理解不足による相談も増加傾向にありました。

タクシー会社に残業代1億500万の支払い命令 京都地裁

残業代が歩合給に含まれるのは不当として、京都市のタクシー会社の運転手ら27人が会社側に未払い残業代など計約1億900万円を求めた訴訟の判決が京都地裁であり、裁判長は「歩合給が時間外労働の割増賃金とは解釈できない」として会社側に計約1億500万円の支払いを命じました。

原告は同グループの運転手や元運転手で、会社の給料には売り上げに応じて変動する「基準外手当」といった歩合給が含まれていました。運転手側は「歩合給は総労働時間の対価であって、特定の時間帯の対価とは認められない」として、未払いとなっている割増賃金の支払いを求める一方、会社側は「基準外手当」に時間外労働などの賃金が含まれていると主張していました。

判決理由で裁判長は、「基準外手当」が時間外労働の対価との記載は雇用契約書などに見当たらず、手当は売り上げに応じて算出されているのであって、割増賃金とはいえないと認定し、また会社側が労働時間に当たらないと主張していた長時間に及ぶ空車時の乗務については、労働時間に含まれるとの判断を示しました。



- 赤れんが庁舎とイルミネーション -

◆ ご存知ですか？ ◆ 【パワーハラスメント（パワハラ）】

パワハラとは職場において、職権などの力関係を利用して相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、いじめや嫌がらせと行った精神的な苦痛を与えることをいいます。パワハラに対し、会社側が予防や適切な対応を行わなかった場合には会社側も責任を問われるケースがあります。会社側のパワハラ対応策としては、会社としての方針を明確にし、予防措置を周知徹底し、発生の際の苦情窓口の設置を行い、問題が生じた際にはプライバシーへの配慮をしつつ迅速かつ適切に解決措置を講じる必要があります。（中小企業においても今年の4月からパワハラ防止法が施行されます）

事務所より

新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願ひ致します。昨年も一昨年に引き続き新型コロナウイルスへの対応に振り回された1年となった方が多かったと思います。感染拡大に対する注意は引き続き必要ですが、ウイルスの研究や治療薬の開発も進む等、明るい兆しも見え始めています。すぐに元の生活とはいかないかもしれませんが、少しでも状況が落ち着き、穏やかな気持ちで過ごせる1年にしたいものですね。

今号の記事にも載せましたが、経団連が行った「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」によりますと、5年前と比較したパワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」(44.0%)が最多となりました。今年の4月から中小企業においてもパワハラ防止法が施行され、会社としてパワハラに対する方針や相談窓口、事案発生時の対応方法や懲戒処分等について明確に周知することが求められます。十勝においても労働基準監督署への相談事項はパワハラが最多となっており、解雇や不利益変更等を大きく上回っています。ただ、パワハラ事案については業務上の指導や注意等の全てがパワハラ認定されるものではなく、パワハラを訴えた労働者の主張が退けられる場合も多々あります。パワハラが疑われる事案が発生した際には、まず当事者のプライバシーに配慮した上での事実確認が重要となり、放置や初動の遅れはトラブルの拡大につながりますので、注意が必要です。

業務内容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 各種助成金・給付金等の申請
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出、帳簿書類の作成

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ 法人設立関係書類作成手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

十勝では冬季間、凍結路面における転倒による労災事故が多発する傾向があります。軽傷で済む場合もあれば、思った以上に大きな怪我となる場合もありますので、会社敷地内等で転倒しやすい路面状況等がありましたら、早めの対策が必要となります。また、同様の理由で交通事故による業務中の事故や通勤災害等も起きやすい状況となりますので、こちらも合わせて社内における注意喚起等の対応が重要になるかと思ひます。

