



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



3月に入って、日本語で書かれた新たな Emotet の攻撃メールが確認されています。取引先等を装ってメールを送り付け、添付ファイルを開くと感染する被害が拡大しています。(独法) 情報処理推進機構によれば、Emotet は、メールの受信者が過去にメールのやり取りをしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレス、メール内容等の一部が流用されたりして偽メールと気づきにくい点です。具体的な指示が自然な日本語で書かれており、Excel ファイルのマクロ機能の悪用、パスワード付き ZIP ファイルの悪用により、添付ファイルを開かせようとしています。ボタンをクリックさせることで、ウイルスに感染する仕組みです。

令和4年4月施行の改正個人情報保護法では、実際に被害が発生していなくても、個人情報漏洩等が発生した場合の個人情報保護委員会への報告が義務化されます。上記偽メールの被害に遭った企業では、氏名やメールアドレスなどが外部に流出したケースも確認されています。こうした方が一に備えるため、個人情報保護委員会では漏洩等報告の手順の整備を呼びかけています。また、どのような安全管理措置が講じられているか、本人が把握できるようにする観点から、安全管理措置の公表等が原則義務化されるほか、本人の開示請求の要件が緩和されます。保有個人データを棚卸しし、開示請求に備えておく必要があります。さらに、外国にある第三者に個人データを提供する場合の情報提供等も改正されますので、確認しておきましょう。

企業で取り組むカスハラ対策

◆カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメント(以下、カスハラ)とは、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為を指します。令和2年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、カスハラに関して、**事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組み**を行うことが望ましいこと、また、被害を防止するための取組みを行うことが有効であること等が定められました。

◆判断基準は企業内で統一

「これってカスハラ？」と従業員が思ったときに、判断基準が曖昧では、対応に遅れが出てしまいます。各企業で、あらかじめ**判断基準を明確**にしたうえで、企業内の考え方、**対応方針を統一して現場と共有**しておくことが重要です。その際は、①顧客等の**要求内容に妥当性**はあるか、②**要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か**、という観点があります。

◆何から始める？

厚生労働省から示されているカスハラ対策の基本的な枠組みは、以下の通りです。

【事前の準備】

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への

周知・啓発

- ② 従業員(被害者)のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法、手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

【実際に起こったら】

- ⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応
- ⑥ 従業員への配慮の措置
- ⑦ 再発防止のための取組み
- ⑧ その他の措置

自社でどのような事例が起こり得るか、現場を含めて検討し、社内でしっかり準備しておきましょう。

小学校休業等対応助成金の個人申請手続きが改善

◆第6波の影響で小学校休業等対応助成金が期間延長に

新型コロナウイルスの第6波の影響で、多くの小学校や保育園で臨時休校・休園が発生し、働く保護者は子どもの世話をするため仕事を休まざるを得ない状況になりました。厚生労働省は、このような保護者に対して活用できる**小学校休業等対応助成金の対象となる休暇期間を6月末まで延長し、個人の申請手続きを改善することを公表**しました。

小学校休業等対応助成金は、小学校等の臨時休校等により仕事を休まざるを得ない保護者に対して、**有給休暇を取得させた事業主に賃金が全額**(緊急事態宣言まん延防止等重点措置の実施区域の場合、日額最大15,000円)支給されます。

◆個人申請の場合の手続きの改善



しかし、小学校休業等対応助成金は、昨年の感染拡大時には従業員が事業主に自分で助成金のことを言い出しにくかったり、労働局に直接申請をしても後日労働局から勤め先に確認し同意が得られなければ支給されなかったりしたため、活用が進みませんでした。

このような状況から、本助成金の個人申請の手続きが改善され、労働局の「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」で労働者からの相談内容に応じて、事業主に助成金活用の働きかけを行い、**事業主が休業させたことの確認が得られていない場合でも、まずは申請を受け付けることになりました。**

中小企業の賃金動向と今後の見通し

◆給与水準を引き上げた企業は2年連続で半数を下回る

コロナ禍で経営環境が厳しく、従業員の賃上げにも二の足を踏む企業も多いところです。日本政策金融公庫が公表した「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果（調査時点令和3年12月、有効回答数5,640社）によると、**令和3年12月の正社員の給与水準を前年から「上昇」させた企業割合は41.1%**と、前回調査（31.2%）から9.9ポイント上昇したそうです。ただ、コロナ禍前は給与水準上昇との回答が5割を超えていたことから、2年連続で半数を下回っている点が指摘されています。

◆正社員の給与水準上昇の背景

同調査では、「正社員の給与水準上昇の背景」も聞いており、「**自社の業績が改善**」と回答した企業割合が**35.0%**と最も高く、次いで「採用が困難」（19.3%）、「**最低賃金の動向**」（18.1%）、「**同業他社の賃金動向**」（10.3%）と続いています。特に令和3年は、「最低賃金の動向」による影響が前年度よりも増加していることから、過去最大の上げ幅となった最低賃金の引上げが影響を与えたことがわかる結果となっています。

◆他社との採用競争と給与水準の見直し

令和4年見通しをみると、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%となっており、増加傾向にあります。**コロナによる影響から持ち直している企業も増える中、すでに人手不足を訴える企業も増えています。**人手不足は売上機会の逸失というリスクを生み、企業の経営上、影響は非常に大きいところです。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直しを検討することも考えられるでしょう。

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

◆70歳までの高齢者就業確保措置

改正高齢者雇用安定法（令和3年4月施行）により、定年を70歳に延長するなどの「就業確保措置」が努力義務として定められています。経団連が行った調査によると、**70歳までの高齢者就業確保措置について対応済みと回答した企業は21.5%だったそうです。**具体的には回答が多い順に、「検討する予定」38.6%、「対応を検討中」29.5%、「対応済み（決定済みを含む）」21.5%、「検討していない（予定なしを含む）」が10.4%となっています。

◆中小企業でも早めの対策を

70歳までの高齢者就業確保措置は、現時点では努力義務であるため、上記のアンケートでもまだ検討予定の企業が多いですが、いずれ義務化されると思われます。**中小企業では、自社に直接的に労働力として貢献してもらうなど、大企業とは違った対応が必要とされると思われますので、対応の検討は早いほうがよいでしょう。**

◆マルチジョブホルダー制度

65歳以上の労働者に関する新しい制度（マルチジョブホルダー制度）が、1月から始まっています。

企業は、労働者からの申し出があった場合には、「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」への記入や雇用の事実や所定労働時間などに関する証明資料の準備が必要となりますので、事前に確認しておきましょう。

<事務所からのご案内>

■パワハラ対策セミナー（経営者・管理者向け）

今月4月からパワハラ防止措置が中小企業にも義務付けられます。またパワハラは過去3年間に於いて、約3人に1人の割合で発生しており、会社が職場環境を良くするためには、その対策は必須です。

まだ社内でのパワハラ防止措置が不十分であったり、パワハラについてわからないことがある会社様は是非ご参加ください。

【日時】 4月13日（水）

10:30～12:00、15:30～17:00

【場所】 オンライン（ZOOM）

【対象】 経営者・管理者

【参加費】 1名2,000円（顧問先様 無料）