



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 6F
 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>



働き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、上司と部下が1対1で行う「1 on 1 (ワンオンワン)」ミーティングです。1回の所要時間は30分~1時間程度で、1週間や1か月ごとなど定期的開催するのが特徴です。話し合う内容は、現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。定期的に対話を行うことで、関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。「1 on 1」は、次のような目的をもって行くと、大きな効果があるとされています。① 部下の成長: 上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が自ら気づき行動できることを求めます。② 上司の成長: 上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。部下を育成する力を高めることができます。③ 組織の成長: 状況把握や適切な人材配置が行いやすくなり、イノベーションを生み出すことに繋がります。不満や不安にいち早く気づくことができ、定着率の向上にも役立ちます。コミュニケーション機会が減少し、テレワーク等で顔を合わせることで減っている昨今、より意識して社内コミュニケーションをとる必要があります。1on1 ミーティング導入を考えてみてはいかがでしょうか。

福利厚生施策の多様化とテレワーク

◆企業における福利厚生施策の実態に関する調査

慶弔関係、財産形成、食事・住宅等の提供や補助が中心だった法定外の福利厚生が、「働き方改革(同一労働同一賃金等)」を背景に多様化が進行しており、企業では福利厚生メニューの見直しが進んでいるようです。(独)労働政策研究・研修機構が「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の結果を公表しています。

◆福利厚生施策の動向

◎施策がある割合

慶弔休暇制度(90.7%)、慶弔見舞金制度(86.5%)、病欠休職制度(62.1%)、永年勤続表彰(49.5%)、人間ドック受診補助(44.6%)といった順になっています。

◎従業員の重視する点

現在の勤務先を選ぶにあたって福利厚生制度の内容を重視したかを尋ねる項目では、全体では、「ほとんど考慮しなかった」(42.3%)が最も多く、次いで「ある程度は重視した」(31.4%)となっており、企業規模での差や就業形態別での差はあまりないようです。

一方で、年齢別にみると、特に「ある程度は重視」との回答が20歳代で43.9%、30歳代で33.6%と高く、さらに女性の20歳代(47.0%)・30歳代(37.3%)で男性より高くなっています。仕事と家庭の両立が課題となる世代が福利厚生制度を重視しているようです。

仕事と生活の両立支援、自己啓発、労働時間・休暇制度の見直しといった多様化がうかがえる結果となってお

り、実施にあたり企業はこうした視点を重視する必要があるようです。

◆テレワークは今後の最重要課題

コロナ禍の影響から、テレワークを導入した企業も多いでしょう。本調査はそれより以前に行われているため、福利厚生施策としてのテレワークの導入比率は少ない(1.6%)ですが、現時点では状況は一変しており、**テレワークの導入・運用は喫緊の課題**となっています。

テレワークを取りあえず導入してみたけれども、うまくいかない、旧来のやり方にこだわる空気がぬぐえない、具体的にどう運用するのかわからない……といった悩みを抱える職場も多いかもしれません。

テレワークの導入・運用に関わる従業員(具体的には、現場のマネージャークラス等)には、テレワーク導入のための知識、実際に仕事を効率化するためのノウハウ、社内の空気を変えるための啓蒙・指導方法など、多くのことが求められています。

コロナ影響下における人材派遣をめぐる最新動向

◆新型コロナウイルスに起因する非正規雇用への影響

厚生労働省によれば、7月31日集計分の解雇等見込み労働者数のうち非正規雇用労働者数(パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等)は16,342人です。5月25日の集計分2,366人と比較すると約7倍で、13,976人増加しています。

非正規雇用労働者以外の解雇等見込み労働者数が、7月31日集計分41,391人、5月25日集計分16,723



人で24,668人増と約2.5倍であるのに比べると、割合としては非正規雇用労働者のほうが増えています。

◆厚生労働省も派遣労働者の雇止め問題を注視

リーマンショック時の派遣労働者の雇止め問題を受け、厚生労働省ではコロナ問題発生後、労使団体や派遣業界に対して雇用維持を図るよう、度々要請しています。

7月31日の加藤厚生労働大臣の記者会見では、派遣契約更新の多かった6月末時点では派遣契約の継続や新たな派遣先確保により、基本的に維持ができていたという認識が示されました。

一方、9月の更新時期を迎えるにあたっては、都道府県労働局において、雇止め等があれば、雇用安定措置の適切な履行あるいは雇用調整助成金の活用による雇用維持等、必要な指導を徹底的に行いたいとしています。すでに、各労働局に対して雇用維持に係る要請をさらに徹底していくよう指示を行い、製造系派遣を行う派遣元に対しては、中途解除等の状況把握および雇用安定措置等に係る指導監督を集中的に実施するよう、指示したとのこと。

◆令和3年度の同種業務に従事する一般労働者の賃金額の公表時期は延期

企業規模にかかわらず、派遣労働者については、今年4月1日よりいわゆる同一労働同一賃金が求められています。

派遣労働者の待遇決定にあたり、労使協定方式を採用している場合、派遣元は**派遣労働者の待遇を「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」**（以下、「一般労働者の賃金水準」という）**と同等以上になるよう**に、労使協定で定めることとなります。

この一般労働者の賃金水準は、前年または前年度の統計調査等を活用し、毎年6～7月に示すこととされていますが、7月29日、令和3年度分の公表を延期し、秋を目途に公表予定であることが明らかにされました。延期理由には、コロナ問題による雇用・経済への影響の先行き不透明を挙げています。

令和3年度に向けた派遣元と派遣先との契約交渉は本年末頃から開始されるとみられますが、今後の動向に注意しておく必要があります。

育児休業制度の利用状況

◆女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況

厚生労働省は、7月31日に「令和元年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。本調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実

態把握を目的に実施しているもので、令和元年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度や介護休業制度の利用状況などについて調査しています（令和元年10月1日現在の状況）。

◆育児休業取得者の割合

本調査の中でも、育児休業制度の利用状況に関する調査結果について注目したいと思います（調査対象数6,209事業所（有効回答数3,460事業所、有効回答率55.7%））。平成29年10月1日から平成30年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は、女性が83.0%（平成30年度82.2%）、男性7.48%（平成30年度6.16%）となっています。

また、同期間内に出産した、制度の対象となる有期契約労働者の女性の育児休業取得率は77.5%で、前回調査より7.9ポイント上昇していますが、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の男性の育児休業取得率は3.07%で、前回調査より4.47ポイント低下しました。

◆男性の育休促進の取組み

男性の育児休業については、かねてより国も取得促進に向けて取り組んでいます。取得率は7年連続で増加しているものの、上昇率は小幅にとどまっています。そのような状況も受け、厚生労働省は、子どもの出生直後に着目した父親向けの休業制度を新設する方向で検討を始めているとのこと。子どもの出生後4週間に限り、簡単な手続きで休業でき、給付金も増やす案となっています。現在、**男性・女性問わず、育児休業の取得や、休業者の代替要員雇用に関連する助成金などが非常に充実**しています。コロナ関連の影響で働き方を見直すこの機会に企業としても男性の育休取得については対応を検討してはいかがですか。

<事務所からのご案内>

■コロナ対応相談会／ハラスメントセミナー

9月は、**相談会・セミナー**を実施します。

①**9/16、9/24は「コロナ対策助成金・テレワーク導入相談会」**を行います。コロナ関連休業に関する国、地方自治体等の助成金のご案内にあわせて、テレワークを導入する際の準備の注意点、そしてテレワーク導入に活用できる助成金などをご案内します。

②**9/29は「ハラスメント研修」**。6月から「パワハラ防止法」がスタートしています。パワハラの定義から、会社が対応すべき措置の内容までご案内いたします。