



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>



新年おめでとうございます。昨年はお世話になり、ありがとうございました。

転職サイト「doda」を運営する人材大手パーソルキャリアの調査（dodaのエージェントサービスに登録した20歳～65歳までの45万人）によると、全国の企業に勤める正社員の年収（令和2年9月～令和3年8月）が全国平均6万円下がっているとのこと。全体の平均年収は403万円で、過去5年間の平均年収で最も低い結果となっています。1位の東京の438万円から6位の埼玉までの上位を関東が独占、近畿のトップは兵庫の392万円ですが前年比9万円減とのこと。増えたのは大分など9道県のみとなっています。職種・業種別で増えたのは、ロボットやAIなどの開発統括職が666万円の前年比132万円増、ゲーム・アミューズメント機器メーカーが前年比57万円増となっています。また、厚生労働省から、「賃金引上げ等の実態に関する調査」（1934社）の結果も公表されています。「所定内賃金の1人当たりの平均額を引き上げた・引き上げる」と回答した割合は80.7%（前年比0.8%減）、「賃金の改定を実施しない」としたのは10.1%（前年比0.6%増）となっています。業種別では、「平均額を引き上げた・引き上げる」とした企業は「学術研究、専門・技術サービス」が93.7%、「賃金の改定を実施しない」としたのは「宿泊業・飲食サービス」が21.5%と最も多くなっています。新型コロナの感染拡大の影響が大きく表れています。

妊娠・出産を申し出た従業員への育休取得の意向確認等

◆個別周知・意向確認

令和4年4月以降、従業員本人から妊娠・出産等の申し出や、従業員の配偶者の妊娠・出産等について申し出があった場合、**会社は育児休業制度等をはじめとする一定の事項を従業員に、個別に周知する必要があります。**周知すべき事項は以下の4点です。

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する制度
- ② 育児休業・出生時育児休業の申し出先
- ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

※出生時育児休業に関する場合は令和4年10月以降が対象

この個別周知とともに、「育児休業の取得を申し出るか」という従業員の意向を確認することになります。なお、これらの個別周知・意向確認の方法は、面談の他、書面を渡すことや、従業員が希望したときにはFAXや電子メール等を用いることもできます。

◆意向をどこまで確認するか

意向確認の具体的な内容について、厚生労働省が作成した意向確認書の様式例を見ると、以下の4つの選択肢のうちから、従業員が該当するものに「○」をつけ、会社に提出する方法になっています。

- ・ 育児休業を取得する
- ・ 出生時育児休業を取得する
- ・ 取得する意向はない
- ・ 検討中

※出生時育児休業に関する場合は令和4年10月以降が対象

この意向確認について、会社がどこまで確認する必要があるか迷いますが、**指針・通達では、意向確認の働きかけを行えばよいとされており、具体的な意向を把握することまでを求めるものではないとしています。**当然、意向を把握することが望ましいとは言えますが、従業員によっては回答をしないケースも出てくることでしょう。**今後の具体的な管理・運用方法の検討が事前に求められます。**

職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

令和2年6月1日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。**中小企業については、令和4年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ令和4年4月1日から義務化されます。**未対応という会社は、すぐにでも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」



(調査期間令和3年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答)によれば、5年前と比較した相談件数として、**パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。**増加の理由として、「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」などが挙げられています。すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、**今後中小企業でも同様のことが予想されます。**

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「**コミュニケーション不足**」(63.8%)、「**世代間ギャップ、価値観の違い**」(55.8%)、「**ハラスメントへの理解不足(管理職)**」(45.3%)が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、**ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施**などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

求人サイト等の運営ルールが整備されます

◆求人広告件数は回復傾向

公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、**求人が回復傾向を見せています。**

◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア(折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等)経由での採用決定が37.6%、ハローワーク経由での採用決定が12.0%と、**雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。**

◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした**求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。**

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する**労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を出した企業が広告の無**

料掲載を持ちかけられ、**無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブル**などが確認されています。事業者の中には苦情・相談体制が整っていないところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。しかし昨年6月に千葉県八街市で発生した交通死亡事故を受け**運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました**

◆令和4年4月1日施行の義務

- ① 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を**目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認**すること。
- ② 酒気帯びの有無について**記録し、記録を1年間保存**すること。(「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。)

<事務所からのご案内>

■「短時間労働者に対する社会保険の適用拡大」など 令和4年法改正対応の相談会のお知らせ

令和4年は法改正が多数行われます。労務に関する主要なものだけでも、中小企業に対するパワハラ防止措置の義務付け、育児介護休業法の改正、女性活躍推進法の改正、短時間労働者への社会保険適用拡大等があります。

- ・今雇っているパート・アルバイト等の方を社会保険に加入させないといけないのか
- ・自社はパワハラには無縁だとパワハラ防止措置なんてとってこなかったが何をすればいいのか
- ・従業員から妊娠・出産の申出があればどうすればいいのかといったことなど、気になる点がございましたらお気軽にご利用ください。

日時：1月24日(月)、1月27日(木)

9:30～16:30(1社45分程度)

場所：弊社 神戸事務所または姫路事務所にて

神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル6F

姫路▶姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F