



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



LINE、Instagram
登録はこちらから▲

<代表 庄司 茂 より一言>



5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。①発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える。②発症後10日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える。これまでとは違い、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、1割から3割の自己負担が基本となります。新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請については、これまでは療養担当者意見欄の証明の添付が不要でしたが、今後は医師の証明が必要となります。

政府の異次元の少子化対策

昨年の出生数が80万人を割ったことの衝撃は大きく、今後、出生率改善に向けた様々な政策が行われることになりそうです。ここでは、3月にこども政策担当大臣により取りまとめられた「こども・子育て政策の強化について（試案）-次元の異なる少子化対策の実現に向けて-」の内容を確認します。

◆男性の育児休業の取得率目標

厚生労働省が公表した調査結果によると、**令和3年度の男性の育児休業の取得率は、13.97%**という結果になりました。以前はこの取得率を令和7年までに30%に上げる政府目標が示されていましたが、試案では、令和7年に50%にするとしており、さらに令和12年に令和3年度の女性の育児休業取得率相当である85%にするとしています。

なお**令和5年4月より、従業員数1,000人超の企業に対し、男性の育児休業の取得率の公表を義務化**していますが、この制度の拡充の検討も試案に盛り込まれています。

◆育児休業給付の給付率引上げ

育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付が従業員に支給されます。

現在の育児休業給付の給付率は支給開始から180日目までが67%、181日目以降は50%ですが、試案では**支**

給開始から28日間の給付率を80%に引上げることが検討されています。80%の給付率は、同給付金が非課税であることや、社会保険料の免除があることを考えると、育休取得前の手取りの100%相当と想定されています。

◆短時間勤務等の柔軟な働き方の拡充

現在、育児・介護休業法では、所定労働時間を原則6時間とすることができる育児短時間勤務制度の対象を、3歳未満の子どもを養育する従業員としています。

これに関連し、育児期を通じた柔軟な働き方を推進する目的で、**子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度が検討されることになっています。**

また、「子の看護休暇」についても、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、取得できる子どもの範囲について、現状の小学校就学前までとなっているところ、子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討されることとなっています。

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていること



で、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、**従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多**、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。**被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多**、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生した後、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があります。

令和5年 中小企業の最新事情

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあるなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、**令和2年の**

39.6%から令和4年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「**業務プロセスの見直しによる業務効率化**」が38.7%、「社員
の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「**賞与の引上げ**」の26.0%、「**再雇用などシニア人材の活用**」の34.5%に比べて「**給与水準の引上げ**」と回答した**中小企業が63.6%**と多くなっています。

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：時間外労働の上限規制と2024年問題
運送業、建設業における時間外労働時間への規制、いわゆる2024年問題について解説します。



<経営者限定セミナーのご案内>

■より良い会社づくりのための労務三大問題対策セミナー

5月に神戸会場にて開催いたしました労務三大問題対策セミナーは皆様からご好評をいただきまして、誠にありがとうございました。今月は姫路会場で開催いたします。ご参加いただいた方には「すぐわかる労基署対策」「すぐ出来る残業対策」「すぐ出来る就業規則対策」の3種冊子セットを無料進呈しますので、ぜひご参加ください。

【日時】

6月22日(木) 13:30～16:30

【場所】

姫路商工会議所 602 会議室

【参加費】

1名8,000円(2名目より4,000円 消費税込)