



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

最低賃金 過去最大の引上げへ

令和4年10月からの地域別最低賃金の改定額の目安が公表されました。今年も昨年より30円～31円引き上がる見込み（過去最大）で、全国平均は961円となるようです。このまま決定すれば、**岐阜県は880円から910円、滋賀県927円、愛知県986円、三重県933円、東京都は1072円**となります。

ランク	都道府県	目安
A	埼玉(956)、千葉(953)、東京(1041)、 神奈川(1040)、 愛知(955) 、大阪(992)	31円
B	茨城(879)、栃木(882)、富山(877)、 山梨(866)、長野(877)、静岡(913)、 三重(902) 、 滋賀(896) 、京都(937)、 兵庫(928)、広島(899)	31円
C	北海道(889)、宮城(853)、群馬(865)、 新潟(859)、石川(861)、福井(858)、 岐阜(880) 、奈良(866)、和歌山(859)、 岡山(862)、山口(857)、徳島(824)、 香川(848)、福岡(870)	30円
D	青森(822)、岩手(821)、秋田(822)、 山形(822)、福島(828)、鳥取(821)、 島根(824)、愛媛(821)、高知(820)、 佐賀(821)、長崎(821)、熊本(821)、 大分(822)、宮崎(821)、鹿児島(821)、 沖縄(820)	30円

各地の現在の最低賃金と引き上げ額の目安

この目安は、中央最低賃金審議会が、急激に上昇する労働者の生計費と、十分な価格転嫁が出来ない企業の厳しい状況の両方を踏まえ、引き上げ率3.3%基準が適当とされたことによるものです。今後は地方審議会が調査審議のうえ各都道府県の地域別最低賃金が決定されます。今回の公表では、政府への要望として、生産性向上支援として業務改善助成金等の拡充等や取引条件の改善に向けた取り組みを挙げており、今後の新たな支援策も注目されます。

新しい最低賃金は10月1日から改定される場合が多いのですが、賃金計算期間の途中でも改定日からの賃金は改定された最低賃金以上で支払う必要があり、時間外割増計算も改定前と改定後で変えなければいけません。事務の煩雑さを避けるため、たとえば20日締めでしたら9月21日からの労働から新しい最低賃金を適用させる事業所様もあります。

最低賃金を月給で計算する場合、基本給+手当の総額となりますが、



通勤手当、皆勤手当、家族手当、残業手当などは対象となりません。歩合給についても最低賃金は適用されます。

「全国平均1000円以上目標」が政府の方針であり、今後も上昇が予想されます。

退職勧奨による離職と雇用保険について

雇用保険の基本手当（失業給付）は、離職者がハローワークに離職票を提出し求職の申し込みをし、待期期間（7日間）が経過した場合に支給されますが、自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇や、正当な理由のない自己都合退職の場合には給付制限が一定期間かかることとなります。事業主が、勤務成績、態度等問題の多い社員に対して、直接若しくは間接に退職するよう勧奨をし、それによって離職した者（会社の制度としてある「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は除く）は、

「特定受給資格者※」に該当し給付制限はかかりません。特定受給資格者とは、倒産や解雇等の会社都合の理由により再就職の準備をする時間が無いまま離職することとなった者をいいます。

従って退職勧奨による退職は、あくまで事業主都合によるものです。各種助成金の申請に制限がかかったり、受給中の助成金の返還義務が生じたりするケースも考えられますので、慎重に行う必要があります。労使の話し合いにおいて、退職解決金の支払いも視野に入れ、従業員が自主的に退職届を提出してもらえるように働きかけるのが良いと考えます。従業員が自主的に退職届を提出すれば、通常、基本手当の給付日数は少なくなり給付制限がかかります。

給付制限の期間は従前は原則3カ月でしたが、令和2年10月1日より重責解雇は3カ月のままですが、自己都合退職については、5年間のうち2回までは2カ月となりました。

雇用関連ニュース

●マイナ保険証で患者の窓口負担減へ

（8月11日）——

厚生労働省はマイナンバーを健康保険証として利用する「マイナ保険証」の新たな仕組みを10月から導入します。窓口負担が3割の方の場合、マイナ保険証を利用する初診では窓口負担を6円とします。（従来型の保険証利用の場合12円）

●メンタル不調の休業増加へ

（8月8日）——

令和3年労働安全衛生調査によると、メンタルヘルス不調によって連続1ヵ月以上休業または退職した労働者がいた事業所の割合が10.1%で、前年比0.9ポイント増加しました。またメンタルヘルス対策への取組割合は59.2%で、前年比2.2ポイント減少しました。取組み内容については、「ストレスチェックの実施」が最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の部・課ごとの集団分析を含む）」となりました。

●2024年～の新NISA…②

1階は積立NISAと同様の商品を年間20万円まで、2階は以前の一般NISAと同様の商品を年間102万円までという非課税投資枠が2階建てのしくみになっています。また、より多くの方に長期・積立・分散投資を経験していただくために、原則として、2階部分を利用するためには、1階部分での積立投資を行う必要があります。ただし、投資経験のある人は届出をすれば2階部分のみ利用することができます。



テレワーク下の従業員管理

新型コロナウイルスの影響で急激に進んだ在宅勤務を中心としたテレワークですが、2年経った現在、テレワークによる過重労働や、労働者の孤独感や疎外感から心身の健康が損なわれたり、命が失われたりと痛ましい事態が増えています。

実際テレワークの導入により、「ワークライフバランスの実現」「通勤時間の節約」「育児・介護と仕事の両立が可能に」などメリットがある一方、「長時間労働になりやすい」「プライベートと仕事の境目があいまい」「コミュニケーションが取りづらい」などのデメリットも多く見られるようになってきました。上司部下間、同僚間でのコミュニケーションの希薄化から、部下のちょっとしたメンタル不調に気づきにくく、場合によってはハラスメントに発展しているケースもみられます。

今後は今まで以上により良い関係性を築くため、管理監督者には次の2つの「**心理的安全性**」を意識した行動が求められます。【**心理的安全性とは、「組織やチームの中で対人リスクを恐れることなく思っていることを気兼ねなく発言できる、話し合える状態や雰囲気」を言います。Google社でも「チームの生産性・パフォーマンスを高める唯一の要因は心理的安全性である」と結果も含め公表しています。**】

まず1つめに「**部下等に対して今まで以上に興味を持つ**」ことです。今までは仕事とプライベートの切り分けが可能でした。その中で直接対話を繰り返しながら、少しずつ信頼関係の構築が得られました。テレワ

ーク下では、直接対話する機会が少ないため、業務内で定例会や1 on 1の設定を積極的に行うことです。企業によっては、バーチャルオフィスアプリの導入、オンライン面談の頻度の増加、更に業務以外のプライベート



な雑談ができるチャットルームを作成し、交流を促しているケースもあります。

2つめに「**就業環境も含めた部下の多様性についても理解を示す**」ことです。従業員のテレワークを実施する場合、家族の理解・協力は欠かせません。周囲の人達の存在やその生活環境も念頭において接することが必要です。企業によっては、メンタル不調が早期発見できるよう会社から家族に手紙を送付し、異変があった場合は相談を呼びかける仕組みを導入したり、自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備のポイント（下記例）を社内周知するなどがあります。

- ・作業に支障がない十分な明るさにすること。（机上は照度 300 ルクス以上とする）
- ・PCについては、輝度やコントラストが調整ができる、操作しやすいマウスの利用

～メンタルヘルスケア研修について～

厚生労働省の統計では、労働者の6割が何らかのストレスを抱えて仕事をしています。当事務所では貴社の大切な従業員がメンタル不調にならないようセルフケア研修、ライン（管理職）ケア研修を開催しております。ご希望がございましたら当事務所までご連絡下さい。（有償）