



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>

発刊元 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

4月も間もなく終わりますが、コロナ禍と
はいえ企業にとって年度初めは行事も多く
労務管理においても問題が発生する時期で
もあります。意外と見落とししやすい例を考
えてみます。

①新入社員もパワハラ加害者に

今年も4月に多くの新入社員が企業に入社
しました。コロナ禍で新入社員もハラスメ
ント加害者になる事例もあるようです。

例えば、デジタルネイティブ世代の新入社員
にとっては、オンラインセミナーは当たり
前です。そこで先輩社員がモタモタして
いれば、「先輩、会議用のZoom設定く
らい1人でできないのですか、こんな簡単
な操作に手間取って、よくこれまで仕事し
てきましたね。」と、こうした発言は「テ
クノロジー・ハラスメント（テクハラ）」
となりかねません。

厚生労働省はハラスメントの概念について

①優越的な関係に基づき

②業務の適正な範囲を超え

③就業環境を害する行為と示しています。

業務上必要な知識の有無は「優越的關係」
に当たります。

新入社員でも年下でも
ハラスメントの加害
者になるリスクもあ



るということになります。

学生時代の延長のような言動や発言をしな
いよう十分注意してください。他にも次の
ようなハラスメントがあります。

テクハラ（テク ノロジー・ハラ スメント）	IT知識が高い人の 不遜な態度や、意図的 に専門用語で話し続 ける行為
エイハラ（エイ ジ・ハラスメン ト）	若い人が中高年に、年 齢を理由とした嫌が らせをする行為
レイハラ（レイ シャル・ハラス メント）	外国籍やハーフの人 に、国籍、人種を殊更 に指摘する行為
スモハラ（スモ ーキング・ハラ スメント）	喫煙者がたばこの煙 で周囲に不快な思い をさせる行為

②パートさんの有給休暇

日用雑貨を営む有限会社A社（従業員8
名、内パート6名）での事例です。

入社4年目のBさん（週2日勤務）が、年
次有給休暇（以下「年休」という。）取得
の申し出をしてきました。A社の社長は、
パート従業員に年休権があると思っておら
ず、「貴方は正社員でないので年休があり
ません。」と回答しましたが、Bさんは、
「要件を満たせばパート従業員にも年休は
あるはず」と主張しました。そこで、社長
もいろいろ調べたところ、6か月間継続勤
務し、全労働日の8割以上出勤していれば

所定労働日数		有休日数
1 週	1 年間	0.5 年
4 日	169～216 日	7 日
3 日	121～168 日	5 日
2 日	73～120 日	3 日
1 日	48～72 日	1 日

年休を与えなければならないことが分かりましたが、社長は「全労働日」を正社員の所定労働日であると、誤った認識をしてしまいました。

全労働日とは、会社全体の労働日をいうのではなく、当該パート従業員が、労働契約上労働義務のある所定の労働日をいいます。また、8割以上の出勤か否かは、出勤日数を全労働日で除して算出し労働義務の無い休日などは出勤日にも労働日にも含めないこととなります。社長は、Bさんの労働契約が週2日なので会社で定める全労働日の8割以上の出勤になることはないと考え、再度Bさんに年休はないことを伝えました。そしてBさんは会社を休みましたので欠勤扱いとして賃金を支払いませんでした。後日、Bさんは労基署に申立てをして、会社はその指導を受けて全労働日についての解釈の誤りに気づき、Bさんの休んだ日について年休取得日と認めて賃金を支払うこととなりました。

パートさん等短時間労働者の比例付与は下記に通りとなっています。(6か月勤務のみ表示しました。以降についてはお問合せ下さい。)

⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄ ⇄

キャリアアップ助成金の変更点

キャリアアップ助成金は、非正規労働者を正社員化することや処遇改善する等の取り組みを行った事業主に支給されるものです。比較的利用しやすく、多くの企業に利用されていますが、4月1日以降の取り組みについて内容が変更になっています。

有期雇用者を正社員や無期契約に変更等した場合の「正社員化コース」は、昨年度は転換前と転換後の賃金の5%以上増額という要件に賞与も含めて見る事が出来ましたが、令和3年度からは「賞与を含めずに**3%以上の増額**」に変わりました。また、加算される条件に「**短時間正社員制度の適用**」が追加されました。

正社員と共通する賃金等の制度を新たに設けて適用させた場合の「諸手当制度等共通化コース」は、対象になる手当が変更になり、本年度は新たに「**退職金**」と「**健康診断制度**」が加わりました。

4月から中小企業でも始まった同一労働同一賃金について、非正規労働者の処遇を見直すことにより助成金が申請できる場合があります。検討されていることがありましたら、実施する前に一度ご相談ください。

4月15日新入社員研修セミナーを、検温・消毒、三密などコロナ感染対策を講じて実施致しました。



ジョブ型雇用制度・・・②

今月号では、ジョブ型雇用の導入と問題点についてレポートします。

従来の日本型の雇用は、人（人柄・能力）に対して報酬を支払う制度に対し、ジョブ型雇用は、一つずつの職務を明確にし、成果を評価して報酬を決定する制度ですが、最初に、部門、職種・職務別に職務分析・職務評価をして「職務規定書」を作成します。（ここが大変な作業ですが・・・）具体的な業務内容、給与水準、責任範囲、求められるスキルや技能そしてチェックリストなどの項目の作成が必要となります。

○○部門△△職	グレード	■級
職務の概要		☑
給与水準		☑
責任の範囲		☑
必要なスキル・経験		☑
成果の達成		☑
その他		☑

職務規定書は、曖昧な内容では意味がなく、逆に事細かに書き過ぎると人材の適用が難しくなり柔軟な働き方も制限されてしまいます。絶えず議論しながらバランスを取る必要がありますが、ポイントは、職務にふさわしい人であるかどうか、成果を達成したかどうか明確に判断できる規定書にすることです。



次に、この職務候補者から最適な人材を選び配置します。従来の日本型では、転勤、配置転換を繰り返し、様々なポストを経験させるのが一般的ですが、ポストの職務範囲が転換ごとに違いがあって不明確で成果

が評価しにくく長時間労働にもつながりました。ジョブ型雇用では、即戦力が原則で社内において教育するという発想はありません。この点については、新卒採用から通年採用の時代に変化しているとは言え、長年の労働慣習を変えるのは容易でなく、育成という問題をどう考えるかが課題となります。



日本型雇用が維持されてきたのは日本が企業内組合で組織されている点もあります。欧州では産業別や職種別組合の機能があってそれぞれの組合員を含めた形成に影響力をもっていることです。（米国では産業別＋企業別ですが企業の労組組織率が低く、社員の帰属意識は低い）そして、欧米での雇用契約では、記載に盛り込めば業績不振や能力不足による解雇ができるのですが、日本の場合、解雇には厳しい判例法理が確立している点で、欧米型のジョブ雇用への移行を阻んでいる要因となっています。

また、ジョブ型雇用制度は、専門的な配置で生産性を上げる利点はあるものの、スキルの習得の進んでいない若年層の失業問題も噴出してきます。不要になった人員にも企業が仕事をあてがい雇用を守る終身雇用の体質を維持する企業はこれからも多いと思います。しかし、日本企業は時代の大きな流れの中で、確実に労働力が減少し、国際競争に打ち勝つ生産性の向上が必至となっています。「ジョブ型雇用で能力不足の場合は、別に仕事をしてもらう」、「配置転換のない管理職から導入してみる」、「若い年代から始めてみる」など混合型（複線型）のような日本流ジョブ雇用もスタートしています。

