

SRメッセ

●労働保険事務組合：愛知三河SR経営労務センター ●一人親方団体：愛知三河SR建設安全協会



Contents

- ①会長あいさつ
- ②特集・情報 労働問題Q&A
- ③旬のテーマ
パワーハラスメントと言われたらどうしますか!?
～なんでもかんでもパワハラにされたら困ります!～
- ④知っておきたい法改正
労働条件明示のルールが変わります!
- ⑤活用できる助成金「雇用関係助成金」のご案内
- ⑥三河SR事務局からのお知らせ
- ⑦郷土めぐり・編集後記



ごあいさつ

会長 石渡 委津子



会員の皆様におかれましては、ご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より、愛知三河SR経営労務センター並びに愛知三河SR建設安全協会の業務運営にご支援、ご協力を賜り深く感謝申し上げます。

令和5年も残すところ後わずかとなってきましたが、新型コロナウイルス感染症、さらにインフルエンザまで感染者が増加して、残念ながらマスクを外して出掛けることは、まだまだできそうにありません。

我が国経済は、コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進みつつある中、緩やかな持ち直しが続いている一方で、世界的なエネルギー・食料価格の高騰や欧米各国の金融引締め等による世界的な景気後退懸念など、我が国経済を取り巻く環境には厳しさが増し、愛知三河SR経営労務センターの事業主会員である中小企業事業主にとっては、大変厳しい状況が続いております。

こうした状況下ではありますが、当SRセンターは10月末現在の社会保険労務士会員は155名、事業主会員は1,615人（一人親方は除く）委託事業場数2,827件と増加し、今年度の取扱い概算労働保険料の申告額は12億2千万円と、雇用保険料率の見直しの影響もあり、昨年度より2億6千万円ほど増額となりました。事業主会員の皆様と社会保険労務士会員の皆様のご努力とご協力に感謝申し上げます。

さて、去る9月29日（金）に第28回中部地区SRセンター連絡協議会が、富山SR経営労務センターの主催により富山県にて開催されました。令和元年10月11日に三重県にて開催されて以来の事となります。中部地区から8SRセンター、59名の出席者で行われ、大変有意義な意見交換が行われました。

協議内容は、電子申請関連や労働保険料の滞納についてなど真剣な議論が行われ当SRセンターにおきましても、大変参考となる事項も多く、今後のSR運営に役立てていきたいと思っております。

今年度は、10月の三河SR業務研修会や11月の日帰り旅行を開催することが出来ました。事業計画にお示ししたとおり、事業継続の催行、会員皆様へのサービス等実行していきたいと思っております。

会員の皆様のますますのご発展とご多幸をご祈念申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。



労働
問題

Q&A



Q1 労災保険はどんなときに使えるのですか？

A1 労働者の業務上の事由または通勤による負傷・疾病・障害または死亡に対して保険給付がおこなわれます。業務外の災害には、健康保険や国民健康保険を使います。

Q2 当社では、冬の繁忙期に学生アルバイトを3名採用します。
1箇月の期間ですが、保険関係の適用は必要でしょうか？

A2 学生アルバイトを短期間使用する場合に適用になる保険関係は労災保険のみです。健康保険、厚生年金保険とも適用除外となります。健康保険の日雇特例被保険者についても適用除外対象です。
また、雇用保険の適用についても昼間部の学生アルバイトは対象外となります。

Q3 従業員を新たに採用した場合は労災保険の資格取得手続きは必要でしょうか。

A3 労災保険は雇用保険などのように被保険者を単位に適用するものではなく、事業を単位として適用されています。
事業単位で適用して、災害発生時にはその事業に属する労働者を保護します。一人ひとりの資格取得手続きは必要ありません。

Q4 小さな会社の代表取締役の妻と結婚して、営業の仕事を他の従業員と同じ労働条件でしています。雇用保険、労災保険の適用はどのようになりますか？

A4 法人の代表者と同居している夫については、原則として労働基準法上の労働者と認められませんので労働保険の被保険者として取り扱われません。
ただし、夫の就労実態が他の労働者と同様であれば、被保険者として扱われる場合もあります。確認しましょう。





パワーハラスメントと 言われたらどうしますか!?



～なんでもかんでもパワハラにされたら困ります!～

問題の背景

ハラスメントとは、端的にいいますと、「嫌がらせ」という意味になります。

少々堅苦しい話からはじめますが、日本国憲法には「幸福追求権」「人権」のような考え方の条文があります。従って、警察が刑事事件を起こした国民を逮捕するにも、捜査するにも、こうした人権に配慮して職務を執行する責任があります。また逮捕した被疑者を検察官が取り調べをするときには、あなたには黙秘権がある、ということをお被疑者に取り調べの前に伝えます。

少し事例を出しましたが、このように人権に配慮する職務遂行をすることが、法令上求められます。

この考え方は、国民同士、あるいは、契約者同士でも同じです。

ハラスメントの問題も、根本は人権配慮です。労働契約(雇用契約)によって、事業主と労働者は契約関係にあります。特に、事業主は、指揮命令権を有しますが、同時に職場環境配慮義務を遂行しなければなりません。この職場環境配慮義務とは、例えば、禁煙の制度を設けなければならない、妊娠中の女性には本人が希望すれば、軽微な仕事を充てる配慮しなければならない、身体の障害をお持ちの方には、移動しやすい職場環境を提供しなければならない、などのことを指します。

そして、近年話題かつ紛争が増発しているハラスメントについては、防止しなければならない義務を負っています。

労務管理上の留意点

まずは、下記の3点を速やかに職場でご確認下さい。

①ハラスメントを起こさないように、周知し、啓発する

→事業場内に、ハラスメント防止啓発のチラシなどは掲示されているでしょうか?

②管理体制を整える

→相談を誰が受けるのか、相談受付シートはあるか、外部の第三者相談機関は定めているか、相談を受ける個室があるか などあらかじめ整備されているでしょうか?

③事件が起きてしまった場合には、適切な対応をする

→まずは、被害を受けた側からヒアリングし、その後相手方からの事情を聴取する、一人最大で30分まで、委員会を開いて事案を検討する など手順書があるでしょうか?

こうした準備を今一度点検して下さい。



本当にパワハラ?

一方で、「適正な範囲内での業務指導」をしたにもかかわらず、部下が「パワハラだ!」と騒いでいて困っている…という相談も多く寄せられます。このように言われると、上司としては、必要な育成指導ができません。委縮してしまい、適正な指揮命令権が発動できなくなります。これでは、会社の教育指導機能が低下してしまいます。

そこで、こうした事案が上がってきたときには、

- ①まずは、苦情を申し上げたい側の事情を真摯に聞く(個室で、プライバシーに配慮)、相談シートに記録をする
- ②次に、相手方の言い分を聞く(上記同様で、論点を整理しながら。決して「パワハラをやったな!」などと叱責などしないようにして、本人に多めに発言させる。部下の心象や、普段の仕事ぶりも聴取する。)
- ③双方の言い分が聴取できたところで、複数人による委員会を開く(当事者の所属する部の所属長や、人事担当者、取締役、社労士など外部第三者など複数で。)
- ④判断の結果を伝える。(双方にねぎらいの言葉をかけながら、過去のことに固執せず、未来に向かって改善していく旨を伝える。できれば、二人の関係に仕切りがある状態を取り除くため、両者を対面させて、社長や取締役から言葉がけを行う。単なる書面での通知で終わらせると、気持ちが伝わらないし、しこりが双方に残るため、留意する。)

実は、パワハラではない!というケースはいっぱいあります。しかし、ほったらかしにするのではなく、事案を検討し結論を伝えて下さい。例えば、申立した従業員に対しても、「実はね、今回の件、ハラスメントには当たらないんだって。しかし、”なぜメモを取らないんだ!それくらい自分で気づけ!”と上司が言った言い方がきつかったりした点は悪かった。その点は今後改善させるから。君もしっかりとメモを取って、上司を安心させてあげてね。」といった感じです。昔のように「俺の背中を見て覚えろ!」ではなく、現代は、穏やかで丁寧な教育指導という時代です。意識を変えて、ハラスメントと言われないように労務管理をお願いします。



知っておきたい
法改正

令和6年4月から労働条件明示の ルールが変わります



全ての労働者に対する明示事項

1. 就業場所・業務の変更の範囲の明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

〈記載例〉

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 名古屋支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 三河営業所 (変更の範囲) 愛知県内の営業所

有期契約労働者に対する明示事項等

2. 更新上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

〈記載例〉

契約期間	期間の定め有 (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

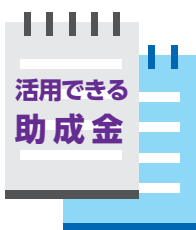
3. 無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

4. 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。





令和5年度 雇用関係助成金のご案内

「人への投資」を加速化するため、期間限定助成として、国民からの提案を形にした助成金が用意されています。従業員さんへの投資を推し進めるとともに「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）定額制訓練」の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。



1 制度の概要

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能にする定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を実施した場合に支給されます。

2 助成額

経費助成率 中小企業 60%
賃金要件・資格等手当要件を満たした場合は、15%の割増があります。
基本料金のほか一部のオプション経費も支給対象経費と認められます。
※助成金には限度額があります。

3 助成金の対象になる訓練

- ①定額制サービスによる訓練であること
- ②業務上義務付けられ、**労働時間に実施される訓練**であること
- ③各支給対象労働者の**受講時間数を合計した時間数**が、支給申請時に**10時間以上**であること

4 申請までの流れ

- ①労働者に段階的・体系的な訓練を実施するため「事業内職業能力開発計画」を作成します。
- ②「職業訓練実施計画届」を作成し、訓練開始日から起算して1か月前までに必要書類を労働局に提出します。
- ③「職業訓練実施計画届」に基づき、訓練を実施します。
- ④訓練計画に記載される訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に「支給申請書」と必要書類を揃え、労働局に申請します。

5 その他

さらに詳しくお知りになりたい場合は、担当社労士又は、愛知労働局（あいち雇用助成室）
TEL.052-688-5758
までお問い合わせください





三河SR事務局からのお知らせ



事業主会員の皆さんへ

令和5年度第3期分労働保険料の振込み期日について

- 口座自動引き落としの場合は、令和6年1月26日(金)に指定の口座から自動で引き落とされます。
- 金融機関の窓口で振込依頼書により振込む場合も、令和6年1月26日(金)までです。

目隠しシールについて

- 個人情報の漏洩防止対策といたしまして、納入・口座振替のお知らせ及び領収書の葉書に記載されている金額の明細部分を隠す「目隠しシール」を配付しています。希望される場合は、担当社会保険労務士に申し出てください。

住所・会社名・代表者の変更について

- 住所や会社名、代表者等に変更が生じた場合には、必ず諸手続きが必要となりますので、担当社会保険労務士に申し出てください。

社会保険労務士会員の皆さんへ

令和5年度第3期分労働保険料の納期について

- 三河SR口座への振り込み期日は、令和6年1月26日(金)までです。

委託又は委託解除報告等について

- 新規委託、個別からの委託、委託換えについて

委託年月日が令和5年12月1日～令和6年1月31日の場合、入会届、委託書、成立届、特別加入申請書、賃金等の報告は令和6年1月26日(金)までに三河SRへ提出願います。

なお、保険料等の納付時期及び納付額については、すみやかに全額納付となります。

また、令和6年2月1日～3月31日までについては、各種届出書はすみやかに提出していただき、令和5年度分の保険料と納付額については、年度更新時の申告となりますので、令和6年度の第1期に確定不足として全額納付となります。

- 委託解除（個別への移行・委託換・事業廃止）

委託解除年月日が令和5年12月1日～12月31日の場合、委託解除通知書、委託解除届、賃金等の報告は令和6年1月5日(金)までに三河SRに提出してください。

なお、還付金については三河SRが愛知労働局に還付請求書を提出し、国より入金があり次第還付となります。

また、令和6年1月1日～3月31日までについては、各種届出書はすみやかに提出してください。なお、年度更新時の申告となりますので、還付時期につきましては、8月下旬頃となりますのでご了承願います。

社会保険労務士会員、事業主会員の皆さんへ

特別加入における日額の変更について

特別加入の給付基礎日額については、年度更新時（6月1日～7月10日まで）または年度末の3月2日～3月31日のみ変更可能です。変更を希望される場合は、諸手続きが必要となりますので担当社会保険労務士へお申し出ください。

なお、以下の場合、変更不可となりますのでご注意ください。

- 給付基礎日額変更申請書の提出以前に該当の特別加入者の労災事故があった場合変更不可
- 初回申請時における日額決定後、1年未満での日額変更は不可

三河SR事務局の年末年始休暇のお知らせ

今年も一年、ありがとうございました。下記の期間を年末年始の休暇とさせていただきます。

令和5年12月29日(金)～令和6年1月4日(木)

なお、1月5日(金)より通常どおり業務を行います。来年も、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願いたします。

郷土 めぐり

あの街・この街



(大) 松平東照宮・(小) 高月院仏足石

松平郷 (豊田市)

松平東照宮に現存する水濠や石垣は、松平太郎左衛門家九代尚栄によって関ヶ原の合戦のあと築られました。

はじめは、八幡宮と称して松平家の屋敷神でした。1619年(元和5年)家康を合祀し1965年(昭和40年)親氏公を合祀しました。松平太郎左衛門家は、大正初期までこの地に居住しました。

仏足石は釈迦の足跡で、インドでは釈迦の代理を意味します。

写真提供：野々山秀美様



編集後記

光陰矢の如し、といいますが、あっという間の2023年でした。今年の印象としましては、とにかく暑かったです。新幹線のワゴンサービスでも、かの有名な硬いアイス(S社製造)がすぐに売り切れていたそうで、買えなかった乗客は残念がっていたそうです。各事業場の従業員の皆様におかれましては、熱中症等の労災事故は起きませんでしたでしょうか。最近、安全配慮義務という考え方から、従業員の労務管理上の過失責任が問われるケースも増えてきております。今後ともこうした視点をお持ち頂き、従業員の皆様の安全と健康に配慮した労務管理を宜しくお願い致します。さて、昨年の編集後記にも書きましたが、今年に引きつづき来年も「正念場」の年となるかもしれません。三河地方でも去る6月2日に線状降水帯というものが発生し、私も生まれて初めて経験をし、帰宅困難者になりました。こうした事態に遭遇すると、普段の平穏でなにも起きない平凡な生活や環境があることが、最も幸せであることに気づきます。末筆となりますが、皆様におかれましては、平穏で心穏やかに暮らせる新年となりますよう、ご祈念を申し上げます。

広報部長：伊藤 悟

