

この事務所便りも今号で100号となりました。創刊号は、今から17年前の10月になります。事務所開業10年目を迎え、皆様に情報を発信していこうということで始めたものでした。奇しくも当時の紙面には、今号同様に最低賃金の記事があり、平成17年の最低賃金が617円から623円になったというものでした。当時は、小泉内閣全盛期で、郵政省や道路公団の民営化を筆頭に様々な規制緩和が進められていった年でもありました。

そして、小泉首相や安倍首相といった強力なリーダーシップをとる方がいなくなった現在、強力な指導者が不在なまま漂っている日本丸があります。円は、円安の歯止めが利かなくなり、1ドル150円に迫ろうとしています。アメリカのインフレが原因ですが、単純に日本の国力も低下の一途を辿っているようです。そんな中、最低賃金が過去最高の上げ幅を記録し、人件費の高騰は労働者不足に追いついていけません。さらに円安による原材料費の高騰、電気やガス等光熱費の値上げ、コロナやウクライナ情勢といった要因の中、日本の中小企業はこれからどのように生き残っていったらよいのでしょうか。従業員に目を向ければ、給与額上昇以上の物価高騰に、人々の生活水準はさらに下がっており、年金財政もさらにひっ迫し、安心してリタイアができない、かと言って会社が高齢者をいつまで雇用してくれるのか。未来の150号が明るい記事となることを願ってやみません。

社会保険労務士 鈴木隆彦

## 当所からのお知らせ



### 1. 最低賃金の改定について

都道府県の令和4年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。

宮城・福島県は昨年から30円UP、青森・秋田県31円UP、岩手県33円UP、山形県32円UPとなりました

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
青 森	853	(822)	令和4年 10 月5日
岩 手	854	(821)	令和4年 10 月20日
宮 城	883	(853)	令和4年 10 月1日
秋 田	853	(822)	令和4年 10 月1日
山 形	854	(822)	令和4年 10 月6日
福 島	858	(828)	令和4年 10 月6日
東 京	1,072	(1,041)	令和4年 10 月1日

### 2. 雇用保険料率について

令和4年10月1日から令和5年3月31日の雇用保険料率は以下となりますので、給与計算時にはご注意ください。

○令和4年10月1日 ~ 令和5年3月31日

事業の種類	負担者		①+②		
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	雇用保険料率
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

# パワーハラスメント防止等の取り組みについて

第99号に引き続き今回は、職場における「パワーハラスメント」防止等の取り組みについてご案内いたします。

## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること</li> <li>● 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること</li> </ul>
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること</li> <li>● 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること</li> </ul>
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事実関係を迅速かつ正確に確認すること</li> <li>● 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと</li> <li>● 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと</li> <li>● 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）</li> </ul>
併せて講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること</li> <li>● 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること</li> </ul> <p><b>※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b></p>

## ・・・相談対応の流れとポイント・・・

1	相談窓口 (一次対応)	●相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いをうけないこと、相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。
2	事実関係の確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>●相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行きましょう。</li> <li>●相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行きましょう。</li> </ul>
3	行為者・相談者へ講じる措置の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>●以下の要素を踏まえて、検討しましょう。 相談者の被害の大きさ・事実確認の結果・行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点・就業規則等の規定、パワーハラスメントについての裁判例</li> <li>●対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。</li> </ul>
4	行為者・相談者へのフォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。</li> <li>●行為者の発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起こらないようフォローアップしましょう。</li> </ul>
5	再発防止策への実施	●再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

**事実関係の確認の際にはプライバシーに関わる問題ですので、慎重に取り扱いすることが必要です！！**