

《夏期休暇のお知らせ：令和4年8月11日（木）～令和4年8月16日（火）までお休みを頂きます》

先日、国の最低賃金審議会が行われ、全国で31円、宮城県は30円と過去最高の引き上げ幅となり、10月より宮城県は883円となります。この最低賃金と例年の高校卒業の新卒初任給額は、各企業の賃金水準に影響を及ぼし、従業員の賃金のベースアップに影響を与えます。今後この基準以上で新卒を取らざるを得ないため、入社2年目以降の社員の給与に影響を及ぼすからです。現在の労働市場を見てみると、求職者が市場に出ていないため、求人を出してもほとんど応募がない状況です。そうすると、少ない求職者を多くの企業で取り合いになる格好ですから、自社をPRできない会社は、賃金水準を引き上げるしかないのが現状なのでしょう。

求職者側からみると、給与額が高いに越したことはないでしょうが、そこまで高い水準を求めているわけではありません。休日数や休暇、残業の少なさといったこともあります。その会社の存在意義も求められていると思われます。求職者自身の存在意義を会社に求めるなら、自分のやっていることが社会の役に立っている、我が社はそういう期待に応えていますといったPRが求められるところでしょう。ここ数日、大雨による甚大な被害がでて、避難生活を余儀なくされている人たちの元に大量のヤマザキパンが届けられました。この会社は以前からこのような取り組みをしていますが、こういった姿勢は求職者に魅力的に映る一因になっているかもしれません。 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

厚生労働省の中央最低賃金審議会より、令和4年の最低賃金の改定の目安額が発表されました。各都道府県の引上げ額の目安については、平均31円と、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。

また、引上げ率に換算すると3.3%となっています。

**宮城県の最低賃金は、令和4年度は883円となる見通しです**（現在853円）。

**現在の最低賃金（853円）に近い給与額の従業員については、早めにご検討頂くことをお勧めいたします。**

地域別最低賃金は秋に正式に決定し**10月以降に適用**となります（電子部品製造業、自動車小売業につきましては12月頃に決定となります）。正式に決まりましたらご案内致します。

都道府県	最低賃金額 (R3.10.1 適用)	R4. 10月以降に適用
青森県	822円	852円
岩手県	821円	851円
<b>宮城県</b>	<b>853円</b>	<b>883円</b>
秋田県	822円	852円
山形県	822円	852円
福島県	828円	858円

# パワハラ防止措置の義務化

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業の事業主にも義務化されましたので今月号では、職場における「パワーハラスメント」の定義や代表的な言動等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」の定義》

職場で行われる、①～③の要素**全てを満たす行為**をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

### 「職場」とは・・・

労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

#### 「職場」の例

- 出張先
- 業務で使用する車中
- 取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）等

次号は、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。