



いとう労務経営事務所 便り 【156】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1
Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

TEL: 0568-95-0041 FAX: 0568-95-0044
HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

カスハラは企業の責任を問われます

昨年 12 月に公表された連合の調査結果によると、カスタマー・ハラスメントで一番多いのは「暴言」(55.3%)、次いで「説教など、権威的な態度」(46.7%)だそうです(「カスタマー・ハラスメントに関する調査 2022」)。この調査は、18 歳～65 歳の被雇用者・フリーランスで、直近3年間で自身もしくは同じ職場の人がカスタマー・ハラスメントを受けたことがある人 1,000 名に質問を行ったものです。

◆カスハラは増えている

人手不足によるサービスの変化・低下やコロナ禍を背景に、カスタマー・ハラスメントの発生件数が増えています。直近5年間で「発生件数が増えた」との回答が 36.9%あったそうです。

カスハラが発生したきっかけとして、勘違いや嫌がらせ、商品・サービスへの不満もありますが、「制度上の不備」との回答が 16.3%あったそうです。制度の不備とは、「不備な制度の放置」でもありますので、会社の責任という面が強いと思われる。

◆カスハラ放置の影響

どのようなきっかけのカスハラでも、それを放置していると会社の安全配慮義務違反を問われることにつながります。会社は、従業員の心身の安全を守る必要がありますが、この調査によると、カスハラ対応マニュアルの作成や研修を行っている会社は半数以下のようです。

カスハラにより、従業員のストレスが高まり心身に不調が発生し業務が行えなくなる、十分な対応が行えない会社の状況を見た他の従業員が辞めてしまう、そうした情報が広まり人材の採用ができない、といった悪循環が生まれます。

カスハラを放置しない、発生した場合のサポートを行うことについて、現場任せにせず、カスハラを容認しない方針を会社として対外的に発表する、社内規則を整備する、マ

ニュアルを整備するといった対策について、会社は十分に検討して実施する必要があります。

【連合「カスタマー・ハラスメントに関する調査 2022」】

<https://www.juc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221216.pdf>

高齢者雇用の情報サイト「高齢者雇用対策ラボ」公開

◆人生 100 年時代の高齢者雇用

人生 100 年時代といわれて久しく、理由は様々ながら、働き続けたいと考える高齢者は多くいます。政府も、65 歳までの雇用確保の義務、70 歳までの就業確保の努力義務を課すなど、これを後押ししています。2040 年までには 2.4 人に 1 人が 60 歳以上になるといわれるなかで、企業としては「高齢の従業員にどう働いてもらうのか」を、いっそう真剣に考える必要があるといえるでしょう。

◆「高齢者雇用対策ラボ」

厚生労働省は、高齢者雇用対策の情報ポータルサイト「高齢者雇用対策ラボ」を公開しました。事業主に課されている義務や努力義務、相談支援や仕事のあっせんサービス、助成制度など、高齢者本人のみならず、企業や自治体にとっても役立つ情報が掲載されています。高齢者雇用に悩む企業にとっては、推進事例等を公表している「70 歳雇用事例サイト」(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構とあわせて、情報収集に使うことができそうです。

◆トラブルを防ぎ、意欲を引き出す体制づくりを

高齢者雇用には、働き手確保というメリットがある一方で、気をつけたい点もあります。例えば、負担を減らしつつ、意欲を引き出すような賃金や仕事内容をいかに設定するのか、働き方への要望にどの程度応じるのか、若手やミドル

層とのバランス調整や、加齢に伴う変化を意識した労働災害対策なども必要となるでしょう。

情報サイト等を活用して、高齢者に活き活き働いてもらうための体制づくりを進めていきましょう。

【厚生労働省「高齢者雇用対策ラボ」】

<https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/>

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用事例サイト」】

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

3月からの協会けんぽの保険料率と4月からの雇用保険料率

◆令和5年3月分からの健康保険料

令和5年3月分(任意継続被保険者にあつては同年4月分)の都道府県単位ごとの保険料率が全国健康保険協会のホームページに公表されました。令和4年度から引上げとなった都道府県は13、引下げとなった都道府県は33、現状維持は1県です。東京都は10.00%になります(令和4年度9.81%)。

なお、40歳から64歳までの方に加算される介護保険料率は、1.64%から1.82%に変更になります。

【協会けんぽ「令和5年度保険料額表(令和5年3月分から)」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r05/r5ryougakuhyou3gatukara/>

◆雇用保険料率(令和5年4月1日～令和6年3月31日まで)

○一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて15.5/1,000となります(令和5年3月までは13.5/1,000)。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに5/1,000から6/1,000に変更になったことで上がりました。事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率については変更はなく、3.5/1,000です。

○農林水産・清酒製造の事業、建設の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて17.5/1,000となります(令和5年3月までは15.5/1,000)。

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて18.5/1,000となります(令和5年3月までは16.5/1,000)。

失業等給付等の保険料率が、一般の事業と同じく、労

働者負担・事業主負担ともに上がりました(6/1,000から7/1,000に変更)。雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)に変更はありません(農林水産3.5/1,000、建設4.5/1,000)。

【厚生労働省「令和5年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf>

黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

節分を過ぎたせいか、寒さの中にも春を感じるが増えてきました。春はすぐそこ!!!ですね。

今回は年次有給休暇の復習をしたいと思います。

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。いわゆるパートタイマー労働者についても、原則として同様に扱う必要があります。(付与日数は労働時間などにより異なります。)

2019年4月1日からは法改正により、使用者には、法定の年次休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については年次有給休暇発生日となる基準日から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して付与することが、新たに義務付けられました。

使用者がこの義務に違反すると罰金の対象となります。

なかなか取得が進まない場合は、「年5日」を指定してみるのも一つの方法ですね。

また使用者は、労働者ごとに年次有給休暇を与えた時季、日数及び基準日を記載する年次有給休暇管理簿を作成し、当面の間3年間保存しなければなりません。

この機会に有給休暇の管理を、再度ご確認ください。ご相談にも応じます。