社会保険労務士名古屋セントラルオフィス Dec. 2019 | 12
事務所だより
2019 年 12 月号

厚生労働大臣が定める「パワハラ指針」案について

注目トピックス

01｜厚生労働大臣が定める「パワハラ指針」案について

パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣の「指針」を策定すべく検討が行われています。

特集

02｜年末調整かんたん Q&A

源泉所得税の年末調整時期になりました。年末調整の仕組みを社員の方にわかりやすく伝えられるよう、その意味合いと関連事項について Q&A 形式で解説します。

03｜年功型給与を成果型給与に変える際のポイント

年功序列型の給与体系から成果型の給与制度に変更する際、既存社員からの反発が予想されます。違法な不利益変更と言われないためには何に気をつければよいでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜世界一やさしい問題解決の授業 (ダイヤモンド社)

日常に溢れる様々な問題を解決するために、多くの人は頭を悩ませているのではないでしょうか。いくつかの重要なポイントを押さえれば、問題解決の効率は劇的に変化します。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィスより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜パワハラ基準チェックシート

厚生労働大臣が定める「パワハラ指針」案について

パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣の「指針」を策定すべく検討が行われています。

はじめに

近年、パワハラにかかる問題が取り沙汰されていますが、具体的な判断基準が例示されておらず、パワハラに該当するか否かが分かりにくい現状がありました。現在、厚生労働省で検討されている指針案について紹介します。

パワハラの定義

職場において行われる

1.優越的な関係を背景とした言動であって、

2.業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

3.労働者の就業環境が害されるもの

今回、この１から３それぞれについて、当てはまるもの、当てはまらないものの具体的判断基準が話し合われています。以下現段階の内容を紹介します。

【1.優越的な関係】

意味：当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係。

当てはまる関係、行為の例：①職務上の地位が上位の者による行為。②同僚又は部下による行為で、業務上の知識経験に差があり、協力なしには業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。③同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの。

【2.業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの】

意味：社会通念に照らし、当該行為がに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること。

当てはまる行為の例：①業務上明らかに必要性のない行為②業務の目的を大きく逸脱した行為③業務を遂行するための手段として不適当な行為④当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為。

【3.労働者の就業環境が害されるもの】

意味：当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感じること、又は職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じること。「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする。

当てはまる行為の例：①暴力行為②著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為③何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為④長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為。

パワハラに当たらないと考えられる例

その他、具体的にパワハラに当たらないと考えられる例が以下の通り例示されています。

身体的な攻撃	業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩
精神的な攻撃	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする
人間関係からの切り離し	新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する
過大な要求	社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる
過小な要求	経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる
個の侵害	社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う

年末調整かんたん Q&A

源泉所得税の年末調整時期になりました。年末調整の仕組みを社員の方にわかりやすく伝えられるよう、その意味合いと関連事項について Q&A 形式で解説します。

はじめに

年末調整については、毎年行われるものでありながら、きちんと教えられる機会がありません。スムーズな年末調整事務を行うために、改めてその意味合いと関連する事項について Q&A 形式で解説します。

Q１.年末調整とは何か

年末調整とは、暦年中に天引きした源泉所得税の過不足精算を行う業務を指します。

毎月の給与や賞与から天引きされている所得税は見込みで正確でないため、最終的な収入総額や所得控除総額を確定させた後で確定版の所得税額を計算し、過不足精算を行います。多くの場合、還付が出るように設計されています。

Q２.所得税は何に対してかかるか

所得税は課税収入から所得控除（必要経費）を差し引いた「課税所得」に対してかかります。所得控除には、「扶養控除」や「生命保険料控除」「社会保険料控除」などがあります。年末調整の際に提出する書類は、この必要経費を社員から会社に報告させる意味合いのものです。

Q３.医療費を経費として申告できるか

年間の医療費自己負担額が 10 万円を超える場合、医療費控除という経費処理ができますが、年末調整でなく確定申告で申告するように定められています。

年末調整の結果の源泉徴収票を持って翌年 3 月に申告することで医療費控除を受けることができます。

Q４.副業がある場合はどのように報告するか

個人事業やアルバイトなどの副業がある場合、年末調整でなく確定申告で申告を行うことになります。また、前職での収入がある場合は前職の源泉徴収票に書かれた金額を合算して年末調整を行います。

Q５.住宅ローン控除とは何か

住宅ローン控除制度とは、マイホームを一定の条件のローンを組んで購入したり、省エネやバリアフリーなど特定の改修工事をした場合に、年末のローンの残高に応じて「税金が還付される」制度のことです。

生命保険料控除などと違い、「所得控除＝経費処理できる」でなく「税額控除＝計算した所得税額から引ける」制度であり、還付額が大きいのが特徴です。初年度は確定申告をする必要がありますが、２年目以降は年末調整で行います。

Q６.被扶養配偶者の「103 万円の壁」が変更されたと聞いたが？

昨年平成 30 年の年末調整から、配偶者特別控除の枠が拡大されています。この改正により年収 150 万円以下であれば原則として 38 万円の所得控除を受けることができます。ただし、給与所得者（扶養している側）の所得が著しく高い場合（合計所得が 900 万円以上の場合）は所得控除額が低減します。

Q７.ふるさと納税と年末調整の関係は？

ふるさと納税とは、ふるさとや応援したい自治体に寄附ができる制度のことです。手続きをすると、所得税や住民税の還付・控除が受けられます。ふるさと納税は確定申告により申告する方法のほか、ワンストップ特例制度により確定申告不要で税額控除が受けられる方法もあります。年末調整に算入して計算せず、分けて計算されます。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス

年功型給与を成果型給与に変える際のポイント

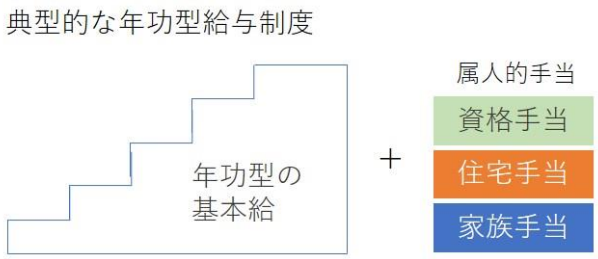
年功序列型の給与体系から成果型の給与制度に変更する際、既存社員からの反発が予想されます。違法な不利益変更と言われないためには何に気をつければよいでしょうか。

はじめに

同一労働・同一賃金にかかる法改正に備えて年功序列の給与体系を廃し、より成果に連動する給与制度に変えていこうとすると、既存社員から反発が起こることが予想されます。以下、後で「給与制度の違法な不利益変更」と言われないようにするために気をつけるべきポイントについて整理していきます。

典型的な年功型給与

年功序列型の給与制度の典型例として、「勤続年数に連動する基本給」と「家族の扶養状況や住宅事情、資格の有無などの属人的な手当」の組み合わせによる給与制度があります。この給与制度の下では、中長期のキャリアプランをその会社で描きやすいメリットがある反面、貢献度、個人実績を給与に反映させにくいデメリットがあります。また、今回の同一労働同一賃金にかかる法改正により、「パート・アルバイトにも家族手当をつけるべきだ」などという主張が出てくる可能性があります。



成果型給与に変える場合の注意点

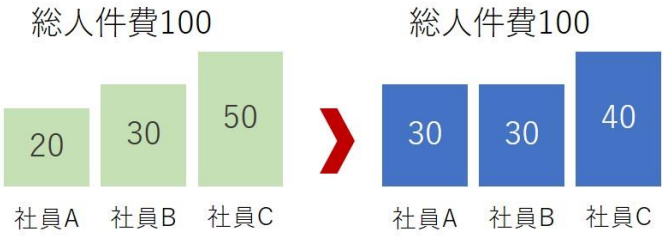
給与制度を年功序列型から成果型給与に変える場合、「勤続は長いが成果を出していない社員」の給与が下がることになり、既存社員から大きな反発が起こりかねません。

労働基準法に定める「労働条件の違法な不利益変更」と言われないために、会社として次の３つに特に気をつけて制度移行を進める必要があります。

1.総人件費を下げない
2.経過措置を設ける
3.昇給の機会を与える

【１.総人件費を下げない】

制度変更の目的が「人件費の節約・引き下げ」でなく「賃金の分配方法の見直し」であると会社が主張するためには、総人件費が下がらないことはとても重要です。裁判でも、総人件費を下げない場合は会社の経営判断（人事評価）が尊重される傾向があります。



【2.経過措置を設ける】

激変を緩和するために、給与制度変更により給与が下がる社員に対して調整手当をつけるなどの経過措置を設けることも重要です。調整手当の支給期間は１年～３年程度は設けるとよいでしょう。

【3.昇給の機会を公平に与える】

給与制度変更に伴い給与が下がる社員に対して、「一般的な努力をすれば給与が下がらない（または上がる）」チャンスが、客観的に見てあるという点も大切でしょう。わざと閑職に追いやるなど、意図的に昇給のチャンスを与えない行為などは問題視されます。

いずれにせよ給与制度の変更は大きな反発が起こる可能性があります。給与制度変更にかかるご相談は当事務所までお寄せください。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス

世界一やさしい問題解決の授業

渡辺 健介 著

単行本：120 ページ
出　版：ダイヤモンド社
価　格：1200 円（税抜）

はじめに

この本はマッキンゼーで企業コンサルタントとして活躍した筆者による、問題解決のための非常に簡明な教科書です。22 歳の時にこの思考法と出会った筆者は人生を一変させるほどの衝撃を受けました。さて、一体どんな考え方なのでしょうか。

問題解決の 4 タイプ

問題解決の方法や考え方を学ぶ前に、まずは自分のタイプを明らかにする必要があります。ここでは筆者が提唱する 4 タイプについて紹介します。

【どうせどうせ子】

壁に直面すると「わたしなんてどうせダメ」と諦めてしまいます。ふてくされたり、誰かのせいにしたりすることも多く、良いアイディアが浮かんでも失敗を気にして実行できません。

【評論家】

口ばかり達者で、自分なりの意見はあるものの、実際に自分では何も行動しません。評論や批判は簡単ですが、最も難しい「実行する」というところまで踏み出せません。

【気合いでゴー】

やる気もあり前向きで、実行力も申し分ありません。このタイプの懸念点は愚直すぎるということです。考えることを放棄して突き進むため、問題解決までの道のりが無駄に長くなってしまいがちです。

【問題解決キッズ】

具体的な目標を持っており、問題に対して「どうすればよいか」を考えて行動します。また、状況に応じた方向修正を行うことで無駄なくスマートに問題を解決することができる、目指すべきタイプです。

はい、いいえの木

筆者は問題解決の手法の 1 つに「はい、いいえの木」というものを挙げています。問題が発生した時に、その原因を設定し、そこから「はい、いいえ」のルートに分けて細かく分析していきます。

この方法を使えば、必ずありうる全ての原因にたどり着く道筋があると筆者は述べています。非常に単純な作業ではありますが、原因の細分化と解消すべき要素の正確な洗い出しという点において、手軽かつ効果的な手法であることは間違いありません。

分解の木

「はい、いいえの木」は 2 択による選択しかありませんでした。「分解の木」はより複雑な問題解決のために効果を発揮します。分解の名の通り、ゴールとして設定する事柄までの選択肢を可能な限り大量に書き出します。

ここで重要になるのはあらゆる選択肢を考慮するということです。もちろんその中には現実的に考えて実行が難しいものもあるでしょう。最初にそんなふうに思えても、そのアイディアをしまい込まずに書き出さなければなりません。

完璧な木を作ることにとらわれないでください。目的はあくまで、「分解の木」を利用して具体的なアイディアをモレなくダブりなく多く出すことです。

問題を解決するためにまず大切なことは、高度な技術や知識ではなく、原因を正確に分析し、解決のために実行できる行動を選び出すことです。高いハードルを感じ、苦手になりがちな問題解決を、誰でも実践できるように非常に分かりやすく解説しているおすすめの 1 冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス	
代表	武田 佳久
所在地	〒451-0045 名古屋市西区名駅二丁目４番３号ウエスタンビル４Ｆ40号
営業時間	平日９：30-18：30
電話	052-526-9758 090-7037-8673
FAX	052-526-9056
メール	info@sr-nagoya-office.com

代表よりあいさつ

急に寒くなってきました、皆さん風邪などひいてないでしょうか。働き方改革法案が施行されて７ヶ月が経ちました。残業や有給休暇などますます労働環境の整備が重要になってきました。労働者からの要求がエスカレートする事案も見受けられるようになってきました。就業規則という会社のルールをしっかりと社員さんにも守るように指導していきたいところです。就業規則に関して質問、疑問等ありましたら是非質問等してください。
よろしくお願い致します。

2019 年版チェックシート

パワハラ基準チェックシート

パワハラの6類型について、自社の危険度を確認してみましょう。

チェック項目

No	チェック項目
1	「身体的な攻撃」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 職場の上司部下の揉め事　□ 個人的なけんか　□ 不良行動に対する制裁　□ その他（　　）
2	「精神的な攻撃」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 上司から部下へのいじめ　□ 営業上の叱責　□ 不良行動に対する制裁　□ その他（　　）
3	「人間関係からの切り離し」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 窓際に追いやる　□ 無視　□ 教育　□ その他（　　）
4	「過大な要求」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 無理難題　□ 成長させるための指導　□ その他（　　）
5	「過少な要求」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 窓際に追いやる　□ 体調を考慮し無理をさせない　□ 経営上の一時的な理由　□ その他（　　）
6	「個の侵害」の事実がありますか？ある場合、それはどのような性格のものですか。近いものを選んでください。 □ 個人的な好意や恋心　□ 社員への配慮をするため　□ 差別的意図　□ その他（　　）

FAX のご返送は　052-526-9056　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス