

■労働関係指標【令和3年1月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.9% (前月比0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.10倍 (前月比0.05ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,637万人 (前年同月比50万人減少)	定期給与 (現金給与総額原数値)	272,972円 (前年同月比0.8%減)

Topics 1. 障害者の法定雇用率が引き上げられました

「障害者雇用促進法」では、全ての事業主・企業等に対し、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することを義務付けており、令和3年3月1日から、障害者の法定雇用率が引き上げられました。

法定雇用率とは、一定数以上の労働者を雇用している企業等に対し、常時使用する労働者のうち、障害者をどれくらいの割合で雇用する必要があるかを定めた基準のことをいいます。

Point1 法定雇用率引き上げの概要

障害者の法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わりました。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

民間企業の障害者の法定雇用率は2.3%と設定されており、常時使用する労働者43.5人以上(改正前45.5人)であれば、1人以上の障害者を雇用することが義務付けられます。

障害者…身体障害者、知的障害者、精神障害者で「障害者手帳」の交付を受けている者

Point2 労働者数のカウント方法

「常時使用する労働者」とは

1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みがある、または1年を超えて雇用されている労働者のことをいいます。このうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者は「短時間労働者」となり、1人を0.5人としてカウントすることになります。

【例】

- ・正社員(週所定労働時間40時間): 20人
- ・短時間労働者: 30人

常時使用する労働者数 = 正社員: 20人 + 短時間労働者: 30人 × 0.5 = 35人 < 43.5人
⇒ 障害者を雇用しなければならない企業に該当しません。

Point3 障害者雇用における留意点

対象企業等に該当した場合

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- 障害者雇用推進者を選任するように努めなければなりません。
- 従業員数100人超の場合、未達成者1人につき、月額50,000円(原則)の障害者雇用納付金が課せられます。
- 雇用義務違反などがある場合は、行政の改善指導や企業名が公表されることがあります。

少子高齢化が進む日本。労働力人口の減少など、多くの課題を抱えています。コロナの影響で、経済は冷え込み、誰もが互いに距離を取らなければならなくなった日常において、国が掲げる「共生社会」実現の理念のもと、障害者の雇用義務をマイナスに捉えるのではなく、誰もが支え合い、協力し合える社会・会社を目指してはいかがでしょうか。

共生社会…これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会のこと

Part 2. 職場におけるパワハラ防止措置の義務化について

2020年6月1日より職場におけるハラスメント防止対策が強化されており、2022年4月には中小企業にも防止措置が義務化されます。パワハラとは何か、またパワハラを防止するためには何が必要になるのかを再度確認してみましょう。

Point1 「職場におけるパワーハラスメント」とは

職場におけるパワハラの「3要素」:

- 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
- 以上をすべて満たすものと定義されています。

Point2 パワハラ防止のためにすべきこと

事業主が必ず講じなければならないこと(全て義務):

- パワハラの内容や行ってはならない旨を明確化し、周知・啓発する
⇒ ホームページなどへの明記、トラブル事例の紹介、研修の実施
- 相談窓口を定め、適切に対応できる体制を整備する
⇒ 担当者が適切に対応するための研修や人事部との連携など
- パワハラが発生した際の、迅速かつ正確な事実確認、被害者に対する配慮と行為者への措置、再発防止策
⇒ 必要な保障(被害者)、配置転換・懲戒処分(行為者)など
- 併せて講ずべき措置
⇒ 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いは法律上禁止
⇒ 相談者や行為者・目撃者などのプライバシー保護

Point3 その他事業主が講ずべき取り組み

- 職場におけるコミュニケーションの活性化や職場環境の改善
- セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント(妊娠・出産・育休等に関するハラスメント)と一元に対応できる体制の整備
- 自社の労働者以外の者(例えば求職者やインターンシップの学生など)に対しても同様の方針を示す

パワハラは、「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については該当しない」とされており、線引きが難しいです。法的な事柄はもちろんですが、重要なのはお互いを思いやり、皆でよりよい職場環境を作っていくことです。法制化をきっかけにあらためて考えていきましょう。

Part 3. 米国におけるテレワークの現状

最近、米国におけるテレワークに関する JETRO NY のレポートとスタンフォード大 Bloom 教授の論文を読む機会があり、とても興味深いものでしたので、シェアさせていただきます。

テレワークは、1970年代にNASAのエンジニアが始めた仕事様式であり、その後米国で大きく普及してきました。IT先進国であり、成果主義の人事評価が根付いている国ですので、もともと親和性は高かったものと思われます。

米国でのアンケート調査によれば、テレワークに対する評価として、通勤しなくてよい、スケジュールが柔軟に組める、ワーク・ライフ・バランスを取りやすいことが、最大のメリットとして挙げられています。一方で、同僚との共同作業が困難、作業を中断せざるを得ないことが多い、セキュリティが不安、といったデメリットも指摘され、一本調子で広がったものではありませんでした。

テレワークに関する最もよく知られた研究である、Bloom 教授による旅行会社従業員を対象とした調査(2015年)では、希望者による在宅勤務はパフォーマンスを13%増加させ、離職率を50%低下させるという結果でした。ところが、同教授が今回コロナ禍において再調査を行った結果は、オフィスでの就業を禁じられ、狭いスペースで子どものいる傍ら自宅での作業を義務付けられた従業員は、生産性が破滅的に低下したというものでした。

また、2013年には米 Yahoo! 社が在宅勤務を禁止し、2017年には米 IBM 社がテレワークしている社員に対し必要時にはオフィスで勤務するように求めたことが報道されました。これは、社内の意思疎通を活性化させ、顧客の要望に迅速に対応するためと言われています。

とはいえ、直近の新型コロナウイルスの拡大により、テレワーク導入または回帰せざるを得ない会社は爆発的に増加しました。そこで多くの米国企業が採った方策は、Slack などのコミュニケーションツール、Cisco Webex などのビデオ会議ツール、Basecamp などのプロジェクト管理ツールを一挙に採用したことで、またセキュリティ対策もVPNの活用などによりかなり強化がなされました。そしてテレワークの推進が、コロナ後も続く確固たる会社の方針だと従業員に示したのです。

日本企業は米国と同じ道を歩むわけではありませんが、先進的なツールの導入や、会社の方向性の明示などは、参考にできるのではないのでしょうか。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《卯月》「在るものを数える」

日中は暖かな日差しが増え、春の便りが聞かれる頃となりました。4月と言えば新生活が始まる季節。新たな生活に胸を躍らせている方もいる一方で、不安や緊張に包まれている方もいることでしょう。

コロナ禍での生活が始まって早1年。ステイホームが推奨され、旅行や大勢での外食などはすっかり遠ざかり、失ったものが多いように感じられますが、私は得たものも多いように思います。ゆっくりと自分の時間を過ごすことが増え、今まであまり触れてこなかったジャンルの本や映画に

触れたり、少しでも気分をあげようとお花を買って家に飾るといった新たな楽しみができたかもしれません。

今まであったものがなくなるというのは、新しいものとの出会いの訪れを意味しています。失ったものを数えるのではなく、新しく得たもの・今在るものを数えることで、物事を前向きに捉え日々の生活を送りたいと思います。(彩)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560