

岩井労務管理事務所便り

令和4年9月号

経営サプリメント…第 212 回

ご連絡先: 〒323-0820
栃木県小山市西城南 3-3-2
電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998
e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

「2022 年度新入社員意識調査」

新入社員の理想の上司・先輩は「丁寧に指導する人」が 7 割。
抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が 1 位。

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、小会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対する意識を持っているか調査を行いました。

この調査は、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

1. 理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人（71.7%）」が1位で2012年以降の調査で過去最高。
2. 仕事の不安は、人間関係「上司・同僚などの職場の人とうまくやっていけるか（64.6%）」が1位
3. 抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位
4. 意欲や能力を高めるための上司や人事への期待は、「成長や力量に対する定期的なフィードバック」が6割
5. 仕事よりもプライベートを優先したい人は8割
6. 仕事は、「量」より「質」で評価してほしいが8割
7. キャリアイメージを描いている人は5割。そのうち5年先が3割。10年先が3割。

明治安田生命保険は2月1日、恒例の「理想の上司」ランキングを発表した。2022年春の新入社員を対象に実施したところ、男性上司は多くのバラエティ番組で司会を務める「内村光良」さん、女性上司は人気アナウンサーの「水卜麻美」さんが、それぞれ6年連続で1位に。内村さん、水卜さんとともに、「親しみやすい」「優しい」といったイメージで共感を集めた。

＜理想の上司（男性）＞					(敬称略)
1位	2位	3位	4位	5位	
内村光良 (昨年 1 位)	櫻井翔 (同 2 位)	設楽統 (同 4 位)	ムロツヨシ (同 6 位)	樹太一 (同 15 位)	
6 位	7 位	8 位	9 位	10 位	
安住紳一郎 (同 19 位)	川島明 (-)	イチロー (同 3 位)	カズレーザー (同 7 位)	藤井貴彦 (-)	

＜理想の上司（女性）＞					(敬称略)
1位	2位	3位	4位	5位	
水卜麻美 (昨年 1 位)	天海祐希 (同 2 位)	渡辺直美 (同 11 位)	有働由美子 (同 16 位)	石田ゆり子 (同 12 位)	
6 位	7 位	8 位	9 位	9 位	
佐藤栞里 (同 6 位)	新垣結衣 (同 3 位)	北川景子 (同 19 位)	小池栄子 (同 4 位)	田中みな実 (同 17 位)	

施行済みの改正

令和4年 10月から育児休業給付制度も改正

令和4年10月施行の育児・介護休業法の改正に対応して、雇用保険法においても、育児休業給付制度の見直しが施行されます。そのポイントと支給額を確認しておきましょう。

-----育児休業給付制度の見直しのポイントと支給額の原則-----

雇用保険の被保険者が出生時育児休業・育児休業を取得した場合に、その被保険者に支給される給付金について、次のような見直しが行われる（令和4年10月1日～）。

●「出生時育児休業給付金」の創設

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、「出生時育児休業給付金」を支給。

●「育児休業給付金」の見直し

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を支給。
〈補足〉3回目以降の育児休業については、原則支給されないが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される。
- ・育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、「1歳～1歳6か月」と「1歳6か月～2歳」の各期間において、夫婦それぞれ1回に限り、育児休業給付金を支給。

＜支給額の原則（休業中に無給である場合）＞

出生時育児休業給付金…出生時育児休業を取得した期間について支給

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数（上限28日）} \times 67\%$$

育児休業給付金…支給単位期間（原則、休業開始日から起算した1か月ごとの期間）ごとに支給

$$1\text{つの支給単位期間における支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数（原則30日）} \times 67\% \text{ or } 50\%$$

* 同一の子に係る休業日数が180日目までは67%、181日目からは50%

④ “休業日数が180日目まで”を判断する際、同一の子について、出生時育児休業給付金の支給を受けた者については、その出生時育児休業の日数も含めて判断する。



★休業開始時賃金日額は、原則として、休業開始前6か月間の賃金を180で除した額ですが、上限額や下限額があります。

重要改正 確定

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で30円～33円の引上げ

令和4年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。同封の資料をご参照ください。

産後パパ育休と育児休業との違いと産後パパ育休に係る労使協定

令和4年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が始まります。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

■ 産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業の主な違いは下記のとおりです。多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、労使協定を締結することで休業中に就業できることでしょう。その他、申出期限は原則2週間前ですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

●●産後パパ育休●●

《対象期間・取得可能日数》 …原則子どもの出生後 8 週間以内で 4 週間（28 日間）が上限

《回数》 … 2 回に分割して取得可能

《分割取得の申出》 …初めに 2 回分まとめて申出が必要

《申出期限》 …原則休業の 2 週間前まで（労使協定を締結することにより最長休業の 1 か月前までとすることができます）

《休業中の就業》 …労使協定を締結することで休業中に就業することが可能

●●育児休業●●

《対象期間・取得可能日数》 …原則として子どもが 1 歳に達するまでのうちで、従業員が申し出た期間

《回数》 …令和 4 年 1 月より 2 回に分割して取得可能（これまでは原則 1 回）

《分割取得の申出》 …取得する際にそれぞれ申出が可能

《申出期限》 …原則休業の 1 か月前まで

《休業中の就業》 …原則就業できない

■ 労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、上記で確認した 2 つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

1. 入社 1 年未満の従業員
2. 申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
3. 週の所定労働日数が 2 日以下の従業員

法改正後、子どもの出生後 8 週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合に、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることになりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。

解雇トラブルの意外な解決法

向井蘭(むかい・らん) 杜若(かきつばた) 経営法律事務所 弁護士
日経トップリーダー 2022年9月

やる気がない社員、ハラスメントを繰り返す社員など、いろいろな困った社員がいます。彼らを放置していると社内の雰囲気が悪くなるばかりか、優秀な人材が退職してしまいかねません。

経営者としては、困った社員にこそ早く辞めてほしいわけです。退職を打診してすんなり納得してくれればいいのですが、そううまくはいきません。かえって態度が強硬になり、拒む人のほうが目立ちます。

経営者の中にはらちが明かないことに苛立ち、いきなり解雇してしまうケースもあります。ただ、こうなると、問題が悪化するのは必至です。

例えば、解雇された社員がこれを不当だと主張し、解雇が無効であるとして復職を求めてくるケースがあります。

会社としては復職を認めれば再び問題を抱えることになりますから、和解金として一定の金額を支払う条件で退職してもらえないか交渉することになります。

ただ、交渉の際にとんでもない額を要求してくる人がいます。私が経験した案件では、賃金2年分を退職金(和解金)として求めてきたケースがありました。

会社としてはそんな金額はとてもではありませんが払えません。そこで、私はその社長に「速やかに解決できるかもしれない方法が一つあります。腹をくくれますか」と切り出しました。

社長が「頑張る」と言うので、「では解雇を撤回して、職場復帰をしてもらいましょう。すぐに本人宛てに『解雇して申し訳なかった。職場を用意するので、明日からでも出社して仕事をしてほしい』という旨の手紙を書いてください」と提案しました。

当然ながら社長は困惑した表情で「いや、また会社に来られたら困る」と言う。それはそうですよね。本当に本人が会社に戻ってきて、以前と同じような状況を引き起こしたらどうするのかと思ったのでしょうか。

しかし、安心してください。少なくとも私の経験上、このケースで社員が再び出社したケースはほぼありません。なぜならここまで問題が大きくなった時点で、当の本人も本心では会社に戻りたいとは思っていないからです。

会社が出社を求めて、働かないのであれば、無断欠勤になります。本人の都合で来ないわけですから、給料を払う必要がなくなります。何度も会社に来るよう促しても無断欠勤を続けた場合、最終的には勤怠不良を理由に改めて解雇することができます。

ここまでいく前に、本人から「勘弁してほしい」と言ってきて、和解金が大幅に減額されるケースもあります。

なぜ、こんな方法を思いついたかと言えば、以前、同様の問題が発生したとき「そんな金額は払えない。分かった。もう会社に来てもらおう」と開き直った社長がいたからです。このとき頭を抱えたのは不当解雇を訴えていた社員のほう。それ以降、音沙汰がなくなったといいます。

とはいえ、解雇のトラブルは早期に金銭で解決するほうが得策です。今回紹介した方法を使う場合は、社員が職場復帰するリスクを忘れないでください。会社に来たものの仕事がないようでは、問題はますますこじれます。