

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 厚生労働省が公表
新型コロナウイルスに関連した解雇件数</p> <p>2 特集 トラブルの少ない人員削減法?
希望退職制度の実施手順と注意点</p> <p>4 TOPICS
●新型コロナが組織で働く人の意識に及ぼす影響
●労災認定基準にパワハラを追加
●労災発生状況 休業4日以上の死傷者数は横ばい</p> | <p>5 お知らせ
算定基礎届により9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 すっきりわかる。労災保険
万一の業務災害に遺族補償給付がある</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
70歳までの雇用が義務化されるの?</p> <p>8 事例に学ぼう!働き方改革
ペーパーレスによる業務効率化</p> <p>8 労務ひとこと
ハラスメント保険拡充の動き</p> |
|---|--|

厚生労働省が公表 新型コロナウイルスに関連した解雇件数

厚生労働省は6月19日、新型コロナウイルス感染拡大に関連した解雇や雇い止めが、見込みを含めて2万6,552人となったことを明らかにしました。厚労省がこの公表を開始した5月29日時点(1万6,723人)から3週間で約1万人増加しています。

なお、この数字は都道府県労働局の聞き取りやハローワークに寄せられた相談・報告等を把握したものです。

派遣社員の雇い止め

このうち非正規雇用労働者数は7,959人となっています。派遣社員は1~3ヵ月ごとに契約更新するケースが多く、契約満了日が集中する6月末を控え、雇い止め通告を受けるケー

スが増えているとみられています。

都道府県・業種別では

都道府県別にみると、解雇等(見込み含む)が最も多いのは東京都で4,510人、次いで大阪3,195人、北海道1,332人となっています。

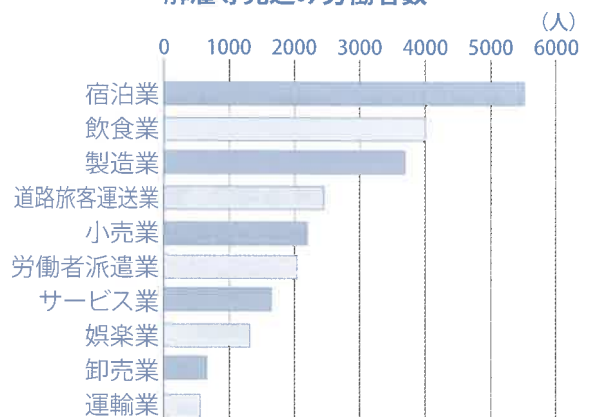
業種別にみると、解雇等(見込み含む)が多いのは宿泊業5,508人、飲食業3,991人、製造業3,684人の順となっています。

雇用調整の可能性のある事業所数*は、全体で4万5,580事

業所にのぼり、業種別では製造業(9,251)、飲食業(6,854)、小売業(4,621)の順となっています。

*都道府県労働局およびハローワークに対して休業に関する相談のあった事業所(当面休業を念頭に置きつつも、不透明な経済情勢が続けば解雇等も検討する意向の事業所も含む。)

解雇等見込み労働者数



特集 トラブルの少ない人員削減法？

希望退職制度の実施手順と注意点

新型コロナウイルスによる業績悪化で、希望退職の募集をおこなう企業が増えているようです。まとまった人員削減をおこなう際に、比較的トラブルの少ない方法として知られる希望退職制度ですが、注意すべき点もあります。詳しく確認していきましょう。

整理解雇の前に

経営難から、まとまった人員削減をしなければならない場合、整理解雇を検討する企業が多いでしょう。

しかし整理解雇をおこなうには、①人員整理の必要性、②解雇回避努力をおこなったか、③人選の合理性、④解雇手続きの妥当性など、厳しい要件があり、万が一争いになった場合、有効と認められるのは簡単なことではありません。

裁判例では、希望退職を募集せずにおこなった整理解雇は、解雇回避努力を十分におこなったとは言えないとされるのが一般的です。

希望退職募集はトラブルが少ない

希望退職制度とは、従業員に対して退職の希望を募る制度です。退職を希望する従業員に対しては、通常の退職よりも有利な条件を会社側が提示するのが一般的です。条件を見て自ら望んで応募してくる人に退職してもらうので、トラブルが少ないのがメリットです。

まとまった人員削減をする場合、整理解雇をおこなう前に、まずは希望退職を募集することをおすすめします。

方法の確認

トラブルが少ないと書きましたが、

注意すべき点もあります。希望退職制度を実施する方法を確認していきましょう。

・目標や対象の設定

まず退職人数の目標を設定します。募集対象年齢を設定する場合は、比較的転職しやすい若年、中堅層を対象とすることもあります。

・優遇条件を決める

退職金の割り増しなど、優遇条件を決めます。

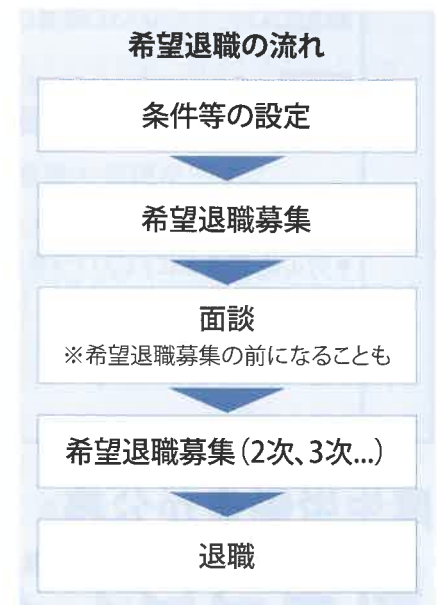
会社にとって大きな負担となりますが、いま辞めた方がよさそうだと思ってもらえるくらい有利な条件を設定することです。ただし、あまり有利にすると残ってほしい人も含めていっせいに退職を希望する可能性もあるので、適切な条件を見極める必要があります。

退職金以外でも、アウトプレースメント（再就職支援）や転職準備のための援助金の支給、特別休暇の付与なども優遇条件となります。

アウトプレースメントを実施する場合は、労働移動支援助成金（再就職支援コース）の対象となることもあるので検討してみるとよいでしょう。

・募集

希望退職募集は人員削減の必要性、



退職条件、応募条件等を文書に記載して配布や掲示などの方法で公表します。

ここで説明不足があればトラブルのもととなるため、具体的に定めて周知することが必要です。

応募せず在職を選んだ場合でも、事業所や部門の閉鎖などにより配置転換がありうることもあわせて周知すると、退職を選ぶ人が増えると予想されます。ただし、脅しと受け取られるようなものはいけません。

誤解なくきちんと理解し、自分の自由意思で退職したいと応募したのだと認められるように、十分に説明をつくることが大切です。

希望退職者制度と早期退職優遇制度のちがい

・十分な検討期間を設ける

十分な検討期間を与えたかどうかともトラブル回避のために重要なポイントとなります。家族とよく相談してから決められるよう検討期間を与えましょう。2週間から1カ月程度が一般的です。

ただし、応募者が予定していた人数を超えた場合はその時点で締め切る旨を知らせておきましょう。

・面談をおこなう

応募してきた社員と上司が面談をおこないます。

募集開始前に面談をおこなって、特に退職してほしい社員に事前に応募を勧めるといった方法もあります。

ただし、退職を強要したと受け取られないように十分注意が必要です。

・募集が少なかった場合は

目標人数に達しなかった場合は、2次募集、3次募集をおこないます。その場合、同じ条件で募集するケース、条件を上げるケース、下げるケースが考えられます。

あらかじめ、2次募集、3次募集をおこなう可能性があること、その場合は退職金の割増率を下げていくことを伝えておくと、早めに応募した方がよいと考える社員が増えるでしょう。

それでも集まらない場合は、個別に退職勧奨をおこなうなど次の段階へ進みます。退職勧奨も労働者が応じて初めて成立する合意解約であるため、解雇とくらべるとまだトラブルになるリスクは低いと言えます。

退職勧奨にも応じてもらえない場合は、最終的に整理解雇を検討することになります。

	希望退職制度	早期退職優遇制度
目的	・人員削減 ・整理解雇の回避	・転職・独立の支援 ・労務構成の適正化
募集期限	あり（時限的）	なし（恒常的）
退職者数の目標	あり	なし
個別退職勧奨	ありうる	なし
募集対象年齢	若年、中堅層を対象とすることがある	中高年層を対象とすることが多い

Q 辞めてほしくない優秀な社員だけ対象外にできる？

希望退職制度では、「申込＝退職」となるわけではありません。社員が申し込んで、会社が承諾すれば退職となります。

事前に、管理職や特定の部署を対象外とすることも可能です。

「会社が業務上欠くことのできない人材として特に指定する者」を対象外にすると定めておくこともできます。

ただし、「この機会に退職したい」と言われたら、実際のところ止めることは難しいでしょう。会社が承諾せずに残ってもらったとしても、本人は居心地の悪い思いをしながら働くこととなります。

残ってほしい人が応募してしまうかもしれないという点は希望退職制度のデメリットと言えます。

特に残ってほしい社員がいる場合は、対象外に設定しておくだけでなく、募集をかける前に、個別に話し合っ「必要な人材だから応募しないでほしい」旨を伝えておく必要があるでしょう。

Q 助成金の対象外になってしまう？

雇用保険の助成金をもらう際は、希



望退職は解雇と同じ扱いとなり、助成金の対象外となることもあります。

Q 早期退職優遇制度と何がちがう？

希望退職制度と早期退職優遇制度はよく似ているため混同されがちです。

希望退職は緊急・時限的な措置であるのに対して、早期退職優遇制度は恒常的な制度であるなど、上の表のようなちがいがあります。

Q 退職勧奨と何がちがう？

希望退職制度と退職勧奨は、どちらも労働者の意思にもとづいた退職（合意解約）です。

しかし、希望退職は会社が条件を提示して、労働者からの応募を待つのに対して、退職勧奨は特定の労働者に働きかけるものです。

退職勧奨の方が、強要されたと受け取られるリスクが高く、トラブルになりやすいと言えます。

新型コロナが組織で働く人の意識に及ぼす影響

日本生産性本部は5月22日、新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響に関するアンケート調査（第1回「働く人の意識調査」）結果を取りまとめ、公表しました。

5月11～13日に20歳以上の雇用者を対象にインターネットを通じておこなったものです。

収束後もテレワークに前向き

感染防止策として時差出勤や在宅勤務など柔軟な働き方の実施状況を尋ねたところ、今回のコロナ禍を契機にもっとも普及が進んだものは「自宅での勤務」（実施率21.4%⇒29.0%）で

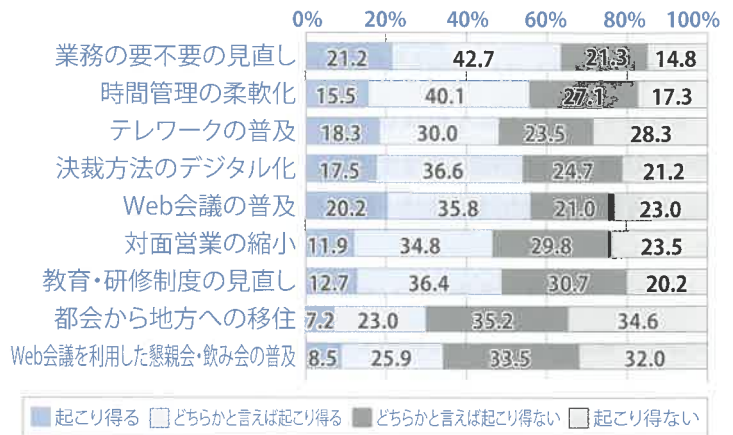
した。収束後もテレワークをおこないたいかという質問に対しては「そう思う」

24.3%、「どちらかと言えばそう思う」38.4%と、前向きな意向が6割を超えています。

業務の要不要の見直し

収束後の働き方や生活様式について、変化は起こりうるか、項目別に可

コロナ収束後、変化は起こり得るか



能性を質問したところ、グラフのようになりました。

比較的可能性が高いとみられているのは「業務の要不要の見直し」「Web会議の普及」「時間管理の柔軟化」「決裁方法のデジタル化」です。

労災認定基準にパワハラを追加

厚生労働省は5月29日、心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました。6月（中小企業は令和4年4月）よりパワハラ防止措置が義務化されることをふまえたものです。

* * * * *

精神障害は、さまざまな要因が複雑

に関係して発病するため、業務上かどうかの判断が難しいとされています。そのため、労働基準監督署では、「業務による心理的負荷評価表」を使って判断していきます。

パワハラの具体例も

今回、出来事の類型に「パワーハラスメント」が設けられ、具体的な出来事として「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを

受けた」が追加されました。

心理的負荷の強度を判断する具体例として、例えば「上司等から、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗におこなわれた場合」は「強いストレス」に該当すると示されています。

上下関係のない同僚などからのいじめや嫌がらせはパワハラではありませんが、他の項目に分類されています。

平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	I	II	III		弱	中	強
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 	<p>【解説】「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ▶治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ▶人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ▶必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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精神的攻撃 	<p>○上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けつづけた場合 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ▶人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、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精神的攻撃 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

労災発生状況 休業4日以上之死傷者数は横ばい

厚生労働省は5月27日、平成31年1月から令和元年12月までの労働災害発生状況を公表しました。

死傷者数はなかなか減らず

労働災害による死亡者数は845人（前年比7.0%減）、2年連続で過去最少となりました。休業4日以上之死傷者数（以下「死傷者数」という）は125,611人（前年比1.3%減）となりました。

ただし、厚生労働省の「第13次労働災害防止計画」では、平成29年と比較して、死亡者数を令和4年までに15%以上減少させること、死傷者数を令和4年までに5%以上減少させることを目標としています。死亡者数は

は平成29年比4.3%増加となり、横ばい状態が続いています。

業種、年齢、型別では

前述の計画では重点業種を定めて災害防止を促しましたが、そのうち社会福祉施設が10,045人（前年比5.2%増、平成29年比15.0%増）、飲食店が5,141人（同2.5%増、同8.9%増）で増加となりました。

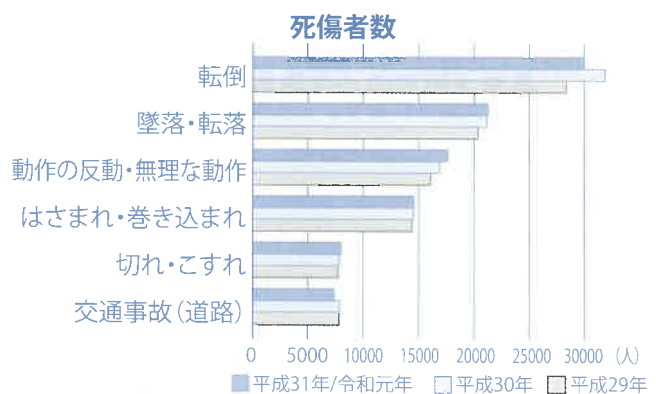
年齢別では、死傷者のうち60歳以上の占める割合が増加しており、

目標達成に向け確実に減少しているものの、死傷者数

26.8%（前年比0.7ポイント増）となりました。

事故の型別では、平成29年比では、特に「転倒」（5.9%増）、高所からの「墜落・転落」（4.8%増）、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」（9.5%増）など、死傷者数が多いもので増加しました。

前年比では「転倒」（5.8%減）が大きく減少したものの、「墜落・転落」（0.6%増）、「動作の反動・無理な動作」（4.4%増）などで増加しています。



お知らせ

算定基礎届により9月から社会保険料が変わります

標準報酬月額が新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。

9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付をおこなう際も、この標準報酬月額をベースに計算していきます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などがない限り今年の9月から

来年の8月まで適用されます。

厚生年金の保険料率は変わらず

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられてきましたが、前々回（平成29年9月）を最後に引き上げが終了し、以降は18.3%に固定されています。

そのため今回、厚生年金の保険料率は前年と変わりません。

標準報酬月額の等級を追加

厚生年金の標準報酬月額の上限は現在「62万円」が上限となっていますが、

厚生年金の保険料率

前年と同じ **18.3%**

（労使で折半）

※ 厚生年金基金、私学共済等の保険料率は異なります。

今年9月からもう1つ等級が追加され「65万円」が上限となる予定です。

* * * * *

算定基礎届による標準報酬月額の変更は、9月（10月納付分）から適用されます。給与計算時にはご注意ください。



万一の業務災害に 遺族補償給付がある

Q 先日事故があり、危うく社員が死にそうになりました。そのとき思ったのですが、万一、社員が死亡する災害があった場合、労災保険では、誰にどのような支給があるのですか？

A 労働者が業務上の事故^{※1}により死亡した場合、労災保険から、遺族補償給付が支給されます。この給付は、労働者によって生計を維持してきた妻など一定範囲の者へ、労働者の給与などから算定された額が年金や一時金として支払われます。

※1 通勤災害の場合「遺族年金」など同様の給付があります。

誰が受給できるのか？

遺族補償給付には「遺族補償年金」と「遺族補償一時金」^{※2}の2種類があります。ここでは、遺族給付の基本となる「遺族補償年金」について説明していきましょう。

遺族補償年金を受給できる（「受給資格者」といいます）のは、労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた「配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹」です。

なお、妻以外の遺族については、年齢など一定の条件を満たす人に限られます。

※2 「遺族補償一時金」は、遺族補償年金を受けられる遺族が全くいない場合、または遺族補償年金の支給を受けていた受給資格者が最後順位者まですべて失権した場合に、すでに支給された遺族補償年金の合計額が給付基礎日額の1,000日分に満たない範囲に限り支給されます。

そして、遺族補償年金は、すべての受給資格者に支給されるのではなく、

受給資格者のうちで最も優先される順位にある者（「受給権者」といいます）に支給されます。その順位は、右のとおりです。

年金の支給額は

遺族補償年金が受給できるときには、「遺族特別支給金」と「遺族特別年金」が併せて支給されます。

遺族補償年金は、原則として労働基準法の平均賃金に相当する額であって、労災発生日等の直前3か月に支払われた賃金をその間の暦日数で割った額（これを「給付基礎日額」といいます）で支払われます^{※3}。

遺族特別支給金は、原則として遺族補償年金の申請の際に同時に申請する一時金です。

遺族特別年金は、労災の発生等の日以前1年に受けたボーナスなどを日額に換算したもの（「算定基礎日額」といいます）をもとに支払われるものです。

※3 時給等への最低保障や、一定の場合は算入しない期間や額などがあります。

遺族補償年金の受給順位

- ① 妻または60歳以上若しくは一定障害の夫
- ② 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子または一定障害の子
- ③ 60歳以上または一定障害の父母
- ④ 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫または一定障害の孫
- ⑤ 60歳以上または一定障害の祖父母
- ⑥ 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある兄弟姉妹若しくは60歳以上または一定障害の兄弟姉妹
- ⑦ 55歳以上60歳未満の夫
- ⑧ 55歳以上60歳未満の父母
- ⑨ 55歳以上60歳未満の祖父母
- ⑩ 55歳以上60歳未満の兄弟姉妹

※⑦～⑩については、60歳になるまでは支給停止。

遺族補償年金は、給付基礎日額の1,000日分を限度に一時金として前払金で受けることもできます。

これを受けた場合は、前払一時金に相当する額に達するまで一定の仕組みで遺族補償年金が支給停止されます。

給付内容

遺族数	遺族補償年金 (給付基礎日額の)	遺族特別支給金	遺族特別年金 (算定基礎日額の)
1人	153日分	300万円 (一時金)	153日分
1人 (55歳以上または一定障害の妻)	175日分		175日分
2人	201日分		201日分
3人	223日分		223日分
4人以上	245日分		245日分

※遺族数は、遺族補償年金の受給権者と、受給権者と生計を同じくする受給資格者の人数。

計算例

遺族2人、給付基礎日額10,000円、算定基礎日額1,500円の場合

- ・遺族補償年金 10,000円×201日＝2,010,000円/年額
- ・遺族特別年金 1,500円×201日＝301,500円/年額
- ・遺族特別支給金（一時金） 3,000,000円



70歳までの雇用が義務化されるの？

Q 社員を70歳まで雇用することが義務付けられたと聞きましたが、具体的に何をすればよいのですか？

A 高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保について、事業主に努力義務が設けられることになりました。「努力義務」であって、必ず実施しなければならない「義務」規定ではありません。なお、施行日は令和3年4月1日です。

現在は65歳までの雇用確保義務

少子高齢化が急速に進展していますが、社会や経済を維持するためには、働く意欲がある高齢者が活躍できる環境の整備を図る必要があります。

現在、事業主には、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止、このいずれかの措置を講ずることにより、労働者に65歳までの雇用機会を確保するよう義務付けられています。これらの対象となるのは原則として希望者全員^{*}です。

^{*}平成24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、適用

年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることができます。

加えて70歳までの努力義務

今回の改正では、事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、図の「改正後」①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられました。

前述の65歳までの雇用確保義務は、そのままです。これに加えて、もう少し多様な方法により65歳から70歳までの努力義務が追加されたことになります。「努力義務」とは、必ず実施しなければならないものではありませんが、最近では、ほとんどの業種で70歳くらいの高齢者の活躍をみます。就業規則を見直すなどして、高齢者が長く働ける職場を目指しましょう。

なお、これまでの65歳までの措置と内容が変わっている部分があります。②継続雇用制度については、これまで子会社等の関連会社によるものが許されていましたが、70歳までの措置は関連会社に限らず他の事業主を紹介することにより実施するものも認め

られています。

また、④業務委託契約（いわゆる「フリーランス」や「起業」）によるもの、⑤事業主が実施等する社会貢献活動へ従事できる制度が、新たに加わっています。ただし、④と⑤の場合は、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入する必要があります。

事業主への支援もある

なかなか難しいという企業もあるでしょう。政府は、次のような助成措置を行って企業の取り組みを支援する方針です。

- ①事業主に対する助成措置や相談体制などの充実
- ②他社への再就職に関する事業主間のマッチングを促進するため受入企業の開拓確保支援
- ③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主を助成
- ④高齢者が安心・安全に働ける職場環境の構築支援

来年の4月までに準備をするとすると、あまり期間はありません。高齢者が安心して働けるよう早めに検討していきましょう。

現在	改正後
65歳まで	65歳まで
実施義務 ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止	実施義務 ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止 創業支援等措置（雇用以外の措置） （過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）
	70歳まで
	努力義務 ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入（他の事業主によるものも含む） ③定年廃止 ④フリーランス選択者へ継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入（事業主が実施または委託、出資等する団体が実施するもの）



ペーパーレスによる業務効率化

在宅勤務を実施する上で欠かせないものとして「ペーパーレス化」が注目されています。政府が「押印についてのQ&A」によって、契約書には必ずしもハンコが必要ではないと見解を示したことも話題となりました。

ペーパーレス化のメリット

ペーパーレス化は、在宅勤務がしやすいということ以外にも次のようなメリットがあります。

・業務効率化

情報共有しやすい。検索が容易。情報の修正・アップデートが容易。

・コスト削減

印刷コストや保管コストの削減。

・セキュリティ強化

アクセス権限の設定などセキュリティ対策を講じやすい。

ペーパーレス化を成功させるには

メリットが大きいことはわかってい

ても、「紙の方が見やすい」「書き込みやすい」といった理由から導入が進まなかったという企業も多いでしょう。

ペーパーレス化に成功した企業の事例を見ると、タブレット端末やペーパーレス会議システムを導入するなど見やすくするための工夫がおこなわれていることがわかります。

紙の資料に近い感覚

A社では、経営会議が毎回半日以上かかるなど、長すぎるのが課題となっていました。会議時間を2時間までと決めましたが、それを実現するには参加者全員が事前に資料に目を通しておく必要があります。

ペーパーレス会議システムを導入することで、膨大な資料印刷や配布の時間が省け、他支店にいる参加者も事前に資料を確認できるようになりました。資料に訂正が入った場合も瞬時に対応できます。

会議資料はタブレット端末で閲覧しますが、端末には資料が保存されない仕組みです。タブレットはパソコンよりも紙の資料に近い感覚で直感的に操作できる上、手書きで資料に書き込むことができます。会議中に発表者が資料にラインを引いて該当箇所を指し示すこともでき、紙よりもわかりやすいと好評だといいます。

稟議の承認が迅速に

B社では、育児中の社員が在宅勤務をできるようにクラウド化を進めました。全員のデータがクラウドに集約されているため探しやすく、担当者不在でも互いにカバーできるようになったと言います。

稟議システムも導入し、これまで1～2週間かかっていた稟議の承認が、上司が出張中でも迅速に決済されるようになりました。

労務ひとこと

今年6月（中小企業は令和4年4月）より企業にパワハラ防止対策が義務付けられています。

これにともない、損害保険各社が「雇用慣行賠償責任保険」の補償範囲を拡充する動きが広がっているようです。

職場でのパワハラについては、パワハラ行為をおこなった本人だけでなく、会社に損害賠償などの金銭的負担が生じることもあります。被害

者が訴訟を起こした場合、会社がパワハラ対策をおこなっていないと認められれば、使用者責任や職場環境配慮義務違反にもとづく損害賠償

ハラスメント保険 拡充の動き

責任を負うことになるのです。

雇用慣行賠償責任保険は会社が従業員から不当解雇や差別、セクハラなどを理由に損害賠償を請求された

場合の賠償金を補償してくれる保険です。

補償範囲は各保険会社の保険商品によってさまざまですが、パワハラのほかケアハラ（家族を介護しながら働く労働者への嫌がらせ）やマタハラ（妊娠・育児中の女性労働者への嫌がらせ）も補償対象に

追加したり、子会社の従業員から損害賠償を請求された場合も含めるなど、ハラスメントに対する補償範囲が多様化しています。