

# T&M 労務通信

6  
2021

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・社長の在職年齢全額受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |  |   |                                      |
|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | 独禁法・下請法・労働関係法の適用関係を明らかにフリーランス保護のためガイドライン策定   | 6 | すっきりわかる。社会保険パートタイマーの算定基礎届            |
| 2 | <b>特集</b> 対象者は? 報酬になるもの/ならないものは?<br><b>算定基礎届の提出時期になります</b>   | 7 | 人事労務の法律ミニ教室<br>パワハラ防止措置、何をすればいいの?    |
| 4 | <b>TOPICS</b><br>●就業形態の多様化に関する総合実態調査<br>●職業安定法の指針改正 就職お祝い金を禁止<br>●「クールワークキャンペーン」<br>7月は熱中症になりやすい<br>●配偶者手当のあり方について労使で検討を | 8 | 緊急事態に備えていますか?<br>クラウドサービスのメリット・デメリット |
|   |  | 8 | 労務ひとこと<br>中途採用比率の公表、Q&A で具体的な取り扱いを示す |

## 独禁法・下請法・労働関係法の適用関係を明らかに フリーランス保護のためガイドライン策定

政府は3月26日、成長戦略実行計画にもとづき、フリーランスとして働く人を保護するためのガイドラインを策定・公表しました。

\* \* \* \* \*

ITエンジニアや食料品の配達員など、組織に属さずフリーランスとして働く人が増えています。こうした中、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスとの取り引きについて、独占禁止法、下請法、労働関係法令の関係を明らかにし、問題行為を明確化するガイドラインが策定されました。

### フリーランスの定義

ガイドラインでは、フリーランスを

「実店舗がなく雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義し、発注者が事業者であれば独占禁止法や下請法\*が適用されるとしています。

\*下請法は発注者が資本金1,000万円超の事業者の場合に適用

### 問題となる行為

たとえば、正当な理由もなく一方的に発注を取り消したり報酬を減額すること、成果物の受領拒否をすることなどは、優越的地位の濫用にあたるとしています。

また、優越的地位の濫用を防ぐためにも、発注時の取引条件を明確にする

書面を交付することを求めています。

### 労働基準法が適用されることも

本来、フリーランスは労働者ではないため労働基準法など労働関係法令は適用されません。

しかし、業務委託契約を結んでフリーランスとして仕事をする場合であっても、働き方の実態が「労働者」と判断されれば労働関係法令が適用されます。

人件費削減のために、正社員などを残業代や社会保険料のかからない業務委託契約に転換させる企業もありますが、実態が労働者であれば労働基準法違反となることがあるため注意が必要です。

## 特集 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？

# 算定基礎届の提出時期になります

毎年7月は「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者が会社から受ける給与等（報酬）を等級区分にあてはめて「標準報酬月額」を決定し、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

### 入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

#### 算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇降給などで固定的賃金変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する予定の人
- ③ 7月、8月、9月のいずれかの月に「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する予定の人

入社・退社の手続きを忘れていないか、また、4～6月の間に昇降給や通勤手当の変更などを行った人がいないかどうか、確認しておきましょう。

### 報酬の計算

算定基礎届では、4～6月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、3カ月の報酬の平均が23万円以上25万円未満の人の標準報酬月額は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

### 17日未満の月は除く

原則3カ月の報酬の平均ですが、報酬の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が17日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく報酬の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。ただし、月給制でも欠勤日数だけ報酬が減額される場合は、会社が定めた所定労働日数等から欠勤日数を差し引いた日数がその月の「支払基礎日数」となります。たとえばその月の所定労働日数が21日、欠勤控除日数が2日の場合、 $21日 - 2日 = 19日$ が支払基礎日数ということになります。

4～6月すべての月の支払基礎日数が17日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q&Aおよび6ページ参照）。

### 金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（3ページの表参照）。社宅や給食など、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

今年4月から現物給与として都道府県ごとに定める食事と住宅の評価額が改定されました。具体的な額は日本年金機構のホームページをご覧ください。



### 新しい標準報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月（10月納付分）から翌年8月（翌年9月納付分）まで適用されます。

算定基礎届の提出

新しい保険料の納付開始

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	・・・
4・5・6月の報酬を記入				新しい標準報酬月額				

## ◆報酬になるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本給(月給、週給、日給など)</li> <li>●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など)</li> <li>●賞与等(年4回以上支給のもの)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●病気見舞金、災害見舞金、慶弔金など</li> <li>●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など</li> <li>●出張旅費、交際費など</li> <li>●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など</li> <li>●賞与等(年3回以下支給のもの)*</li> </ul>
現物で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食事、食券など</li> <li>●社宅、独身寮など</li> <li>●通勤定期券、回数券</li> <li>●被服(勤務服でないもの)</li> <li>●給与としての自社製品など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合)</li> <li>●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合)</li> <li>●被服(事務服、作業服等の勤務服など)</li> </ul>

※年4回以上支給される賞与等は、7月1日前1年間に支払われた合計額を12で割った1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。年3回以下の場合は賞与支払届を提出し、賞与として保険料を徴収されます。

## Q 7月1日に退職した人は対象にならない？

**A** 算定基礎届は原則として7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者で、算定基礎届の対象となります。

## Q 産休・育休や長期療養で無給の人は？

**A** 出産・育児や病気で休職していて、4～6月に報酬が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額もゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で標準報酬月額が決定されても保険料が徴収されるわけではありません。

## Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

**A** 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上のある月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

※パートタイマーへの社会保険の適用拡大がおこなわれています。これにより特定適用事業所などに勤務する一定のパートタイマーについては「17日以上」ではなく「11日以上」あるかどうかで判断することになります。

## Q 6ヵ月定期券を現物で支給した場合は？

**A** 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からめれやすいので注意してください。

## Q 転勤で4月から定期代が上がった場合は？

**A** 通勤手当は固定的賃金です。4月に固定的賃金の変動し、改定の要件を満たした場合は7月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、2ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

## Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは？

**A** 確かに、4～6月に残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金の変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいです。

そこで、このようなケースについては、過去1年間(前年7月～当年6月)の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い(「年間平均による保険者算定」)があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

## Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

**A** 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。



## 就業形態の多様化に関する 総合実態調査

厚生労働省は「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」をまとめました。5人以上の常用労働者を雇用する約17,000事業所と、そこで働く労働者約37,000人を対象として令和元年10月1日現在の状況について実施したものです。

「正社員以外の労働者がいる事業所」は84.1%で、5年前の前回調査(80.1%)とくらべて上昇しています。中でも「パートタイム労働者がいる事業所」は増加傾向、「契約社員(専門職)がいる事業所」は減少傾向にあります。

### 正社員を確保できないため

正社員以外の労働者を活用する理

由(複数回答)をみると、「正社員を確保できないため」とする事業所割合が38.1%(前回27.2%)と最も高く、前回に比べて上昇しています。次いで、「1日、

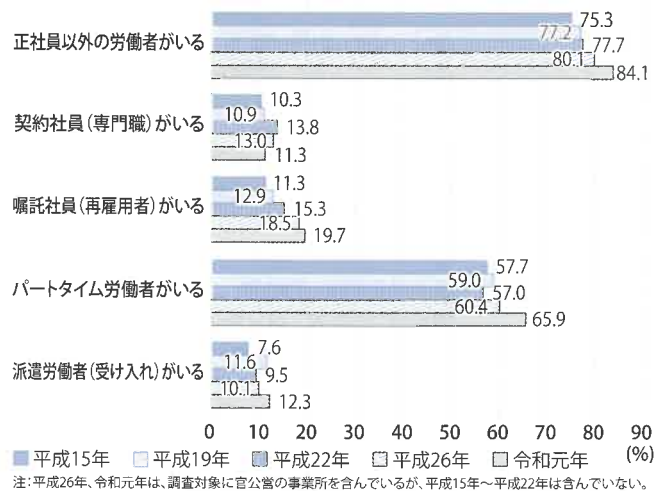
週の中の仕事の繁忙に対応するため」が31.7%(前回32.9%)、「賃金の節約のため」が31.1%(前回38.6%)となっており、これらの理由の事業所割合は、前回に比べて低下しています。

### 非正規で働く理由は

正社員以外の労働者(出向社員を除く)について、現在の就業形態を選ん

だ理由(複数回答)をみると、「契約社員(専門職)」では「専門的な資格・技能を活かせるから」が49.9%と最も高く、「パートタイム労働者」では「自分の都合のよい時間に働けるから」が45.4%と最多。「派遣労働者」では「正社員として働ける会社になかったから」が31.1%と最も高くなっています。

正社員以外の就業形態別就労状況(複数回答・抜粋)



## 職業安定法の指針改正 就職お祝い金を禁止

今年4月1日より職業安定法の指針が一部改正されています。

\* \* \* \* \*

転職エージェントなど職業紹介事業者が、転職が決まった際に「お祝い金」などとして数万円～数十万円の金銭を求職者に支給することがあります。

これについて、一度転職が決まった労働者にも「お祝い金」の提供を持ちかけて転職を勧奨し、求人企業から繰り返し手数料収入を得ようとする事例が問題視されていました。

### 「お祝い金」を明確に禁止

政府は平成29年にも指針を改正し

て、職業紹介事業者に対して、採用から2年間は転職を勧めてはならないとし、転職時に求職者に「お祝い金」を渡す慣例も「望ましくない」と示していました。

今回の改正では、より規制を強化し、「お祝い金」その他これに類する名目で、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを支給することを明確に禁止しています。

その他、職業安定法に関連する省令や指針等により、職業紹介事業者が遵

### 職業紹介の実績等を公表する義務

- ① 紹介により就職した人の数
- ② ①のうち無期雇用の人数
- ③ ②のうち6ヵ月以内に離職した人数
- ④ 手数料に関する事項
- ⑤ 返戻金制度(短期間で離職した場合に手数料を返金する制度)の有無や内容
- ⑥ その他、得意とする分野など(任意)

### 紹介した求職者への対応に関する留意点

- ① 自らの紹介により就職した者(無期雇用契約に限る)に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨をおこなってはいけない。
- ② 紹介手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれる。
- ③ 求職者と求人者双方に、それぞれから受理する手数料の明示が必要。

守すべき事項として上のような事項が定められています。

## 「クールワークキャンペーン」 7月は熱中症になりやすい

昨年の速報値によると、熱中症による死傷者数<sup>\*</sup>は919人、うち死亡者数は19人でした。業種別にみると、死傷者数については、全体の4割強が建設業と製造業で発生しています。

※死亡を含む休業4日以上の死傷者数

### 救急搬送が遅れた事例も

死亡災害の事例を見ると「休ませて様子を見ていたところ容態が急変した」「倒れているところを発見された」など、管理が適切になされておらず救急搬送が遅れた例が含まれています。また、入職直後や夏季休暇明けで体が暑さに慣れていなかったと見られる事

例もありました。

### 7月は 重点取組期間

厚生労働省は5月から9月まで「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発をおこなっています。

特に7月は重点取組期間として特

別な注意を呼び掛けています。暑い日が続くと体が次第に暑さに慣れてきますが、梅雨の合間や梅雨明けに突然蒸し暑くなる7月ごろは、体がまだ暑さに慣れていないため熱中症になりやすいのです。

今年度のキャンペーンでは、熱中症の初期症状を早期に把握し、緊急時の対応体制の整備を図ることなどを呼びかけています。

### 重点取組期間(7月1日～7月31日)



- 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- 特に梅雨明け直後は、暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- 少しでも異常を認めたとときは、ためらうことなく、病院に搬送しましょう。

## 配偶者手当のあり方について 労使で検討を

厚生労働省は今年1月、配偶者手当のあり方について労使で検討を進めてもらうためのリーフレットや実務資料(改訂版)を公表しました。

### 就業調整の要因に

調査によると、家族手当制度がある事業所は78.0%。うち配偶者に家族手当を支給する事業所は81.2%(全体の63.3%)となっています(図参照)。

しかしながら、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

### 企業への悪影響やニーズの変化

就業調整がおこなわれることにより、「パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している」「正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている」「女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の1つとなっている」など

さまざまな影響が生じています。

また、単身者や共働きの増加、生涯未婚率の上昇など家族構成の変化にともない、配偶者手当が普及・定着した当時とくらべて従業員のニーズが変化している可能性もあります。

厚生労働省の実務資料では、配偶者の働き方に中立的な制度とすることが望ましいとして、見直しをおこなう場合の留意点や企業事例などを詳しく紹介しています。

### 民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**78.0%**  
うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**81.2%**  
(全体の63.3%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	収入制限の額			その他任意の収入少ない	配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない	
		103万円	130万円	150万円					
78.0%	(81.2%)	[85.5%]	[51.7%]	[33.8%]	[6.9%]	[7.6%]	[14.5%]	(18.8%)	22.0%

(注) 1.( )内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。  
2.[ ]内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。  
3.< >内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。



# パートタイマーの算定基礎届

**Q** 社会保険に加入しているパートタイマーの算定基礎届を作成中です。出勤日数にかかわらず、3か月間の平均の報酬を届け出ればよいですか？

**A** パートタイマーは一般に時給で支払われることが多いですが、出勤日数が少ないことも特徴になります。そこで算定基礎届（定時決定）においては（2ページの特集を参照）、一般の被保険者とは異なるルールが設けられています。

## 算定基礎届で標準報酬月額を見直し

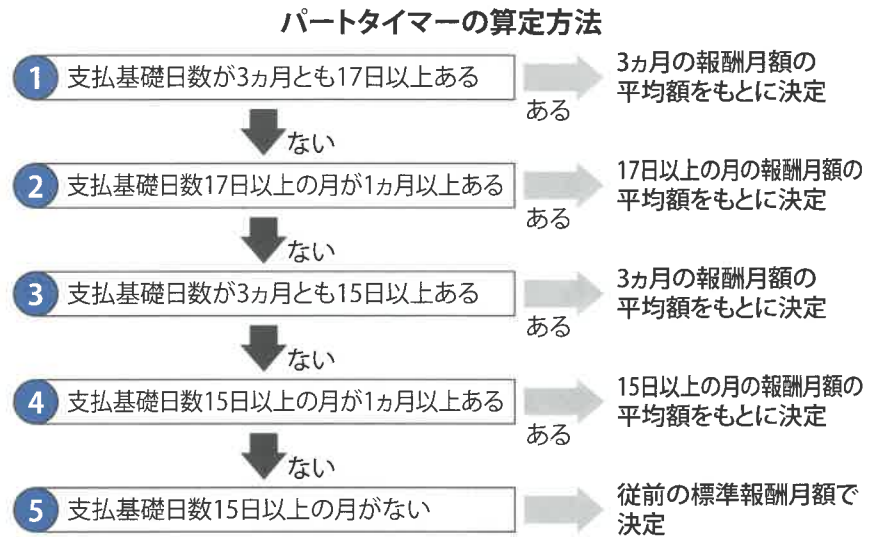
社会保険では、毎年4月から6月に支払われた報酬（給与など）を集計・平均して、「標準報酬月額」という保険料や給付の基礎になる額を見直します。これが算定基礎届です。この際、正しく見直しをおこなうために、報酬が支払われた日数（「支払基礎日数」といいます）が一定以上の月だけを集計します。

### 一般と異なるパートの算定ルール

支払基礎日数については、月給の場合、日割り等で支払われるときを除き、基本的に暦日数を用います。これに対し、パートタイマー（時給）の場合、月々に支払われた報酬が何日分なのかを用いるため、欠勤により勤務日数の少なかった月などは集計に含めないことがあります。

### 出勤日数でわかる算定方法

パートタイマーは「1週の所定労働



時間および1月の所定労働日数が一般の正社員（常時雇用者）の4分の3以上」あれば、社会保険の被保険者になります。一般の正社員が月20日ほどの勤務とすると、パートタイマーは月15日くらいの人でも被保険者になるわけです。

そこで、算定基礎届の集計方法は、支払基礎日数により次の5つのパターンに分かれます。

- ① 支払基礎日数が3か月とも17日以上ある
- ② 支払基礎日数17日以上が1か月以上ある
- ③ 支払基礎日数17日以上はないが、3か月とも15日以上ある
- ④ 支払基礎日数15日以上が1か月以上ある
- ⑤ 支払基礎日数15日以上がない

①と②は一般の被保険者と同じ原則的な取り扱いです。

支払基礎日数が17日未満の月は除外するので、支払基礎日数17日以上が1か月しかない場合（②のケー



ス）はこの1か月の報酬のみで新しい標準報酬月額を決定します。

さらには出勤日数が少なく3か月とも原則である17日を満たさない場合、③以下のように例外として「15日以上」の月を集計することになります。

### 特定適用事業所に勤務する人は？

平成28年10月から社会保険の適用拡大がおこなわれ、特定適用事業所\*などに勤務する週20時間以上などの一定の要件を満たすパートタイマー\*\*も社会保険の適用対象となります。

この場合は、前述のパートタイマーよりも出勤日数がさらに少なく、3か月とも15日以上がない場合もあるため「11日以上」の月を集計します。

\*被保険者が常時501人以上の事業所をいいます。500人以下でも任意でなることができます。

\*\*週の所定労働時間が20時間以上、賃金の月額が8万8千円以上などの要件があります。





# パワハラ防止措置 何をすればいいの？

**Q** パワハラ防止対策が義務化されたと聞きました。対策の必要性は感じていますが、どこから手をつければよいかわかりません。

**A** パワハラ防止対策の取り組み内容は、たとえば表のようなものがあります。企業によって緊急性のあるもの、着手しやすいものなどから取り組み、継続して充実させていくことが重要です。

## 防止措置が義務化

令和2年6月から※、職場におけるパワハラを防止するために必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。

※中小企業は努力義務、令和4年4月より義務化

## パワハラの定義

職場におけるパワハラとは、職場においておこなわれるA～Cまでの要素をすべて満たすものをいいます。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲でおこなわれる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

- A. 優越的な関係を背景とした
- B. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- C. 就業環境を害すること

## 講ずべき措置

指針では、事業主は職場におけるパワハラを防止するため、次の措置を講じなければならないとしています。

### 予防 するために

- 1 トップのメッセージ
  - ・組織のトップが、パワハラは職場からなくすべきであることを明確に示す
- 2 社内ルールを決める
  - ・就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
  - ・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 3 社内アンケートで実態を把握
  - ・従業員アンケートを実施する
- 4 管理職向けの研修・一般社員向けの研修
  - ・研修を実施する
- 5 社内での周知・啓蒙
  - ・組織の方針や取り組みについて周知・啓蒙を実施する

### 解決 するために

- 6 相談窓口の設置、相談対応
  - ・企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
  - ・外部専門家と連携する
- 7 再発防止のための取り組み
  - ・行為者に対する再発防止研修等をおこなう

- ① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓蒙
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置（プライバシー保護など）

ただ、これでは具体的にやるべきことがイメージしづらいので、厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」にある「7つの取り組み」を紹介します。

表のように、パワハラを予防するための取り組みを5つ、解決するための取り組みを2つ提示しています。

この順番で実施しなければならないというわけではありませんが、「① トップのメッセージ」や「③ 実態把握」などは早めに実施しておいた方が他の取り組みがスムーズに進むでしょう。

「②社内ルールを決める」において、

就業規則に関連規定を設ける際は、服務規定としてパワハラの禁止、相談窓口、プライバシーの保護、不利益取扱の禁止などについて定めます。

また、パワハラをおこなった場合の懲戒処分についても定めておいた方が良いでしょう。

取り組みを実施した後は、再びアンケートなどで実態調査をおこなって効果を測定し、さらなる取り組みに活かしていきましょう。継続して充実させていくことが大切です。

## 役立つ資料をダウンロード

厚生労働省のハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」のダウンロードコーナーでは、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」のほか、アンケートの例、管理職や社員向け研修資料、社内掲示用ポスターなど役立つ資料がダウンロードできるようになっています。



# クラウドサービスの メリット・デメリット

台風や地震など自然災害によってシステムが停止すると、企業活動に致命的な影響を与えることがあります。こうした被害を想定したBCP（事業継続計画）を考えるとときに選択肢として重視されているのがクラウドサービスです。

BCP対策としてのクラウドサービスのメリットとデメリットを見ていきましょう。

## クラウドサービスのメリット

### ・データを失わない

社内にサーバーを設置していると、会社が被災した場合に業務に必要なデータもすべて失ってしまう危険があります。

クラウドサービスのサーバーはデータセンターに置かれています。データセンターが被災すれば同じことと思われるかもしれませんが、データセン

ターは強固な防災設備が構築されており、バックアップデータの取得やデータの分散処理などさまざまな対策を講じている\*ので、社内でサーバーを保管するよりも安全にデータを守れると言えるでしょう。

\*クラウドサービスによって異なります。

### ・社外でも仕事ができる

クラウドサービスの場合、インターネットにつながってさえいれば、社内になくともどこでも仕事ができます。

交通機関が止まって出勤できないときや社屋が倒壊してしまった場合でも、自宅で仕事をして事業を継続することができます。

### ・低コスト

自社で強固な防災設備を構築してサーバーを管理するとなると多額の費用がかかりますが、クラウドサービス

であれば低コストでも導入でき、小規模な企業でもコストを抑えてBCP対策をおこなうことができます。

## クラウドサービスのデメリット

### ・インターネット環境が必須

多くのメリットがあるクラウドサービスですが、デメリットがまったくないわけではありません。

クラウドサービスではインターネットを利用するため、災害によりインターネットが利用できない状況になってしまうと、業務を継続することはできません。



## ← 労務ひとこと

今年の4月1日より、大企業\*において年に1回、正社員の中途採用比率を公表することが義務化されています。

\*常時雇用する労働者数が301人以上の企業

これについて、厚生労働省がQ&Aを公表し、公表方法など具体的な取り扱いを示しました。

たとえば、中途採用比率の計算に

おいて、内定者は計算に含めないが試用期間中の者は含めることなどが示されています。

また、公表方法については、おお

覧できるようにおこなわなければならないとしています。

具体的には自社のホームページや、厚生労働省の職場情報総合サイト「しょくばらぼ」への掲載などの方法です。

なお、初回の公表は令和3年4月1日後の最初の事業年度内に、可能な限り速やかにおこなわなければならない。

## 中途採用比率の公表、 Q&Aで具体的な取り扱い示す

むね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、直近の3事業年度について、インターネットの利用その他の方法により、求職者が容易に閲