



【すこやか歳時記】

如月の候



コロナ禍でも着実に進化する
地域社会の新しい動きや変化。
新時代への変化の対応が急務。

今月 4 日は「立春」で暦の上では新たな一年の始まりです。
コロナ禍のリスクは続いています、その一方で地域社会の
新しい動きや変化も着実に進んでいます。

天神ビッグバン計画の第 1 号として昨年 9 月末に竣工した
「天神ビジネスセンター」は今春から飲食フロアなどの店舗
ゾーンが開業予定。また 4 月には福岡市青果市場跡地に大型
商業施設「三井ショッピングパークららぽーと福岡」が開業。
8 月には博多スターレーン跡地に「博多イーストテラス」が
完成予定です。さらに秋には西九州新幹線（武雄温泉～長崎）
の開業。大名小学校跡地の高層ビルも年内に完成して、高級ホ
テル「ザ・リッツ・カールトン」の開業を控えています。
新時代への変化の対応こそが急務です。

日々是好日カレンダー

2 月	FEBRUARY
1 火	如月・梅見月・雪消月・木芽月 ・生活習慣病予防週間（～ 7 日） ・職場における健康診断推進運動（～ 28 日）
2 水	・世界湿地デー・頭痛の日 ・おじいさんの日
3 木	・節分・冬の土用明け・豆まき ・大豆の日・乳酸菌の日
4 金	・立春・世界対がんデー・西の日 ・ビートルズの日
5 土	・笑顔の日・日本語検定の日 ・プロ野球の日・ふたごの日
6 日	・ブログの日・抹茶の日 ・海苔の日
7 月	・北方領土の日・フナの日 ・長野オリンピックの日
8 火	・事納め・針供養・郵便マークの日 ・つばきの日・ロカビリーの日
9 水	・福の日・漫画の日・風の日 ・服の日・肉の日
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・建国記念の日・文化勲章制定記念日 ・万歳三唱の日・仁丹の日
12 土	・ベニシリンの日・ダーウィンの日 ・レトルトカレーの日
13 日	・NISA の日・地方公務員法施行記念日 ・苗字制定記念日
14 月	・バレンタインデー・チョコレートの日 ・煮干しの日・ネクタイの日
15 火	・全国緑化キャンペーン（～ 5/31） ・春一番名付けの日
16 水	・全国狩猟禁止・寒天の日 ・所得税の確定申告（～ 3/15）
17 木	・アレルギー週間（～ 2/23） ・天使の囁きの日・千切り大根の日
18 金	・嫌煙運動の日・エアメールの日 ・方言の日・冥王星の日
19 土	・雨水・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日・天地の日
20 日	・交通死亡事故ゼロを目指す日 ・アレルギーの日・歌舞伎の日
21 月	・国際母語デー・食糧管理法公布記念日 ・日刊新聞創刊日
22 火	・世界友情の日・行政書士記念日 ・猫の日・おでんの日
23 水	・天皇誕生日・税理士記念日 ・富士山の日・妊婦さんの日
24 木	・鉄道ストの日・月光仮面登場の日 ・クロスカントリーの日
25 金	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26 土	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日・脱出の日
27 日	・女性雑誌の日・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28 月	社会保険料納付期限（1 月分）

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

「企業型 DC」（企業型確定拠出年金）をご存知ですか？

企業型 DC（企業型確定拠出年金）とは、企業が掛け金を毎月積み立て（拠出）し、従業員（加入者）が自ら年金資産の運用を行う制度です。「税制優遇」があり通常の貯蓄・投資と比べて有利に老後の資金を確保できます。

企業型 DC 最新資料

企業型 DC に関する資料になりますのでダウンロードしてご使用ください。

https://fukuokaroumu.com/item/kigyodc_chutaikyoo.pdf



企業型 DC による
福利厚生制度のご案内
(退職金・企業年金制度)



一般社団法人 中小企業退職金制度支援協会

ご質問がございましたら担当までご連絡頂けますと幸いです。

《今月の特集①》 2022 年度厚労省予算案から掴む助成金の傾向と対策

厚生労働省予算案から、来年度に予定されている助成金が予測できます。2022年度の予算案として挙がっている注目の内容を紹介します。

1. 雇用維持

雇用の維持・在籍型出向の取組への支援として、**補正予算案 1兆854億円**が計上されています。雇用調整助成金、産業雇用安定助成金等による「雇用維持の取組」への支援が引き続くことが予想されます。ただし、雇用調整助成金等は段階的に縮小していく傾向があり、雇用維持のための助成金は業種や業績を絞ったものになっていくでしょう。

2. 労働移動・人材育成等

また、「人への投資」の強化として**補正予算案 1,024億円**が計上されています。雇用流動化のための訓練や、デジタルなど成長分野を支える人材育成について助成金が見込まれます。

特に IT分野の新たなスキルの習得に向けた職業訓練や、雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援（つまり、離職者を人材不足の業種に移動させる取組）は注目でしょう。来年度以降の業態転換のための IT研修などが検討できます。

また、雇用流動化の流れを受けて、ジョブ・カードの活用等を通じたキャリアコンサルティングの普及促進等に**予算案21億円**が計上されています。引き続きジョブ・カードを活用した人材開発支援助成金などの訓練助成金が期待できます。

3. 男性の育児休業取得等の促進

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援や、不妊治療と仕事の両立支援などに**補正予算案55億円**が計上されています。男性育

児休業取得は徐々に社会的課題として認知されつつあり、労働者から男性育児休業取得の申し出も増えてくるでしょう。会社として助成金を見越した育児休業支援を検討しましょう。

4. テレワークやWLB

柔軟な働き方がしやすい環境整備、安全で健康に働くことができる職場づくりのための**補正予算案 1,730億円**が計上されています。

テレワーク導入・定着支援や、ワークライフバランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援のほか、時間外労働削減や年次有給休暇取得促進、労働時間の適正管理等に取り組む中小企業に対しての助成金支援などが予想できます。

5. 高齢者就労支援

高齢者の就労・社会参加の促進のための**予算案275億円**が計上されています。2021年度に引き続き、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への助成金が期待できるでしょう。

6. 最低賃金引き上げ

最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進や、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のために**補正予算案394億円**が計上されています。

賃上げしやすい環境を整備するための最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援や、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援が謳われています。キャリアアップ助成金の正社員化コースが継続するかが注目です。

《今月の特集②》能力不足社員への対応マニュアル

能力不足を理由とした解雇は日本ではハードルが高く、手順を間違えると労使トラブルが深刻化することがあります。能力不足社員への対応手順を紹介します。

はじめに

日本における解雇はハードルが高く、労働契約法第16条にも「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められています。中でも能力不足を理由とした解雇はハードルが高く、能力不足事案の多くは解雇の合理的理由と認められないと考えた方が良いでしょう。ただし、もちろん能力不足解雇ができないわけではなく、妥当な手順を踏んだ上での解雇を認めた判例もあります。以下、労使トラブルを防ぐための能力不足社員への対応手順を紹介します。

手順1 職務定義の細分化

能力不足と言うためには、「その人の仕事は何か」をきちんと定義する必要があります。それも、単に「営業職」「事務職」などの職種だけでなく、できるだけ細かく決めた方が良いでしょう。

例えば営業職であれば、成約数、成約率などの結果指標以外に、営業訪問の回数基準や、営業研修への参加回数基準などの行動指標も加えるよう検討してもよいかもしれません。

職務定義細分化の例

単に 営業職	名称	営業(ランク:S1)
	詳細	〇〇層への新規営業及びフォロー
	適性基準	成約〇件、商談〇件、クレーム〇%
	その他	OJT日報提出必須

ただし、実際客観的に能力を測ることは難しく、数字で結果を測れる営業職でさえ「割り当てられたエリアがたまたま難しいものだった」「コロナなどの環境要因があって仕方がなかった」などの反論を許す余地が多くあります。

手順2 業務マニュアル作り

そこで、基準となるべき**業務マニュアルを細かく作り込む**ことに効果が期待できます。その通りに仕事をすれば一定の成果が期待できるマニュアルがあれば、能力不足を主張する際に「**数字での結果が伴っていないことに加えて、業務マニュアルも十分に実行していなかった**」と言えるようになります。しっかりした業務マニュアル作りは、サービスレベルの平準化や社員教育の面でも役に立つため、時間とお金を投資して作る価値がありそうです。

手順3 指導の実績記録

能力不足の解雇を争う場面ではしばしば、「企業側が能力を上げるための指導をしたか」が重要な争点となります。**裁判所でも「結果が出ないことは仕方ないが、結果が出るように指導しているのに指導を守らないことは問題だ」と考える傾向**があるようです。指導記録は必ずしも書面化する必要はありませんが、口頭の指導のやり取りよりはメールやメッセージなど記録として残るものの方が良いでしょう。この場合、いい加減な指導でなく「**本当に改善させるために丁寧に指導する**」ことが重要です。つまり、「会社はこんなに丁寧に何度も指導していたのに、対象者の態度も行動も改善しなかった」と言える状況となるよう丁寧に指導してください。

手順4 プラス金銭解決

上記のような手順を踏んだとしても、必ず解雇が認められるとは限りません。まずは配置転換（別の仕事に就かせる）を検討してください。また、やむを得ず雇用契約を終了させる場合でも、解雇でなく退職勧奨（会社から退職を働きかけること）の方が得策です。退職勧奨の際にはあまり「能力不足」を強調しすぎず、むしろ企業と対象者の「ミスマッチ」を原因とした言い方がソフトに交渉を進めやすいでしょう。さらに、対象労働者にもプライドがあるので、退職に合意しやすいよう「プラス幾らかの解決金」を用意することも効果的です。

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務となりました

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）を防ぐため、企業に相談窓口などの防止策を義務付ける「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が施行され、大企業では2020年6月1日から中小企業では2022年4月1日から義務化されます。法改正により、職場におけるパワハラ防止のための雇用管理上必要な措置を講じていない場合には、行政による是正指導の対象となります。



自社内で対応が難しいハラスメント問題は、専門の社外窓口へ



様々なハラスメント問題に対応

パワーハラスメント相談

セクシャルハラスメント相談

マタニティーハラスメント相談

職場内のいじめ相談

専門家連携対応

再発防止コンサルティング

どう対応すればいいのかわからない…
そんな時は専門の社外窓口へご相談ください。

さらに詳しい説明が必要な場合は、各担当者までご連絡ください。



Quiz&Present クイズ&プレゼント



職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務となりました。中小企業の対策はいつから義務化となるでしょう。

以下より正しいものを選んでください。

(A)2022年4月1日

(B)2022年6月1日

(C)2022年9月1日

☆クイズにお答えいただいた方の中から
抽選でQUOカードをプレゼント！



- ▶応募方法：下記メールアドレスに、
①クイズの答えもしくは番号
②応募者氏名・会社名(店名)・電話番号を明記のうえ、
メールでご応募ください。

- ▶応募締切：2022年2月28日
※賞品発送をもって当選発表とさせていただきます。

応募メールアドレス：mail@fukuokaroumu.com

事務所案内

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

労務ジャパン株式会社

福岡中央労務管理事務所

〒810-0031

福岡市中央区谷2-14-8

TEL 092-734-2300 FAX 092-734-2301

地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩5分



すこやか労務月報

[2月版]
No.57

「スべる」も「オチる」も落ち着いて。

この時期は受験生にとって「スべる」や「オチる」などの言葉は禁句なので、会話にも注意が必要です。さらに要注意なのが凍結・積雪時の事故です。寒冷期はスリップ事故や転倒・転落事故が増えるシーズンですから、車を運転するときはもちろん、屋外での工作中や徒歩での通勤中にも事前の対策から心がけておいてください。滑り止め用のグッズ類を用意しておくことも大切ですが、時間にゆとりをもって落ち着いて行動できるようにすることが重要です。

また、冬から春へと移り変わる季節は「春一番」とも呼ばれるような強風が吹き荒れる日があります。これも転倒・転落や看板などが飛ばされて思わぬ事故につながる可能性があります。この時期の防火対策と併せてご注意ください。



2 月の
注意ポイント

- その**①** 凍結時などの運転や転倒事故の対策を !!
- その**②** 季節的な強風や防火対策にもご注意を !!
- その**③** 新型コロナなどの感染症対策も徹底を !!