



定期購読のお申込み
 ご意見・ご感想はこちら

「学校のプールが中止になる理由が、昭和平成は水温（気温）が低いため、令和は高すぎるため」で、ほんの数年で真逆になったそうです。この記事を書いている日はなんと39℃の予報！！“今まで問題なかったから”は通用しない、その時々状況に応じた最適を常に考え続けなければならないのだな、と猛暑を通じて実感しました。
 今月は夏休み特別企画もご用意！暑い夏をさらに熱くさせるかも・・・！？ぜひ涼しい部屋でMOVEONをお楽しみください～☺

パート・アルバイトさんに説明できますか？

実は壁はたくさんある！ 壁を知り、年収の壁拡大に備える

税や社会保険の扶養に入れるかどうか、収入の基準があり、これがいわゆる『年収の壁』と呼ばれています。扶養に入れるかどうかで手取りが変わるため、扶養内かどうかを重要視するパート労働者も多いです。パートさんに安心して働いてもらえるよう、年収の壁について整理し、10月からの壁拡大に備えましょう。

◆年収の3つの壁

年収の壁には大きく分けて【①税金に関わる壁、②社会保険に関わる壁、③配偶者手当に関わる壁】3つの壁があります。①税金については、壁を超えたとしても段階的な課税になるため、世帯全体で見た時の手取りは逆転しません（働き損はない）。③については配偶者手当が支給されている場合のみ発生するため、配偶者手当がなければ壁の問題は発生しません。（社会的には配偶者手当は廃止される流れになっています）。

②社会保険については、扶養に入るのか、自分で社会保険に加入するのかが手取りに影響があります（壁を超えない方が手取りが多い）。この②のうち、106万の壁が10月から拡大になります。手取りに影響があるため対象労働者には社会保険加入のメリット・デメリットを丁寧に説明する必要があります。

壁の種類	パートタイム労働者本人への影響	パートタイム労働者の配偶者もしくは世帯における影響		
①税金の関わる壁	100万円の壁	住民税の発生	← 手取りに影響なし	
	103万円の壁	所得税の発生	配偶者控除（38万円）が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる	← 手取りは逆転しない
	150万円の壁		配偶者特別控除が満額（38万円）適用できなくなり、以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額	← 世帯の手取りは逆転しない
	201万円の壁		配偶者特別控除の対象ではなくなる	← 世帯の手取りは逆転しない
②社会保険に関わる壁	106万円の壁	お勤め先によって社会保険加入の対象健康保険・厚生年金保険の保険料の支払いが発生	← 手取りに影響あり	
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生	← 手取りに影響あり	
③配偶者手当に関わる壁	主に103万円or 130万円の壁	パートタイムで働く本人の収入により、配偶者が配偶者手当等の支給対象外となる	← 世帯の手取りに影響あり	

今までは、従業員101人以上の会社に勤めた場合のみ壁が発生。
 R6.10～は従業員51人以上の会社でも壁が発生する。

出典：厚生労働省「『年収の壁について知ろう』あなたにベストな働き方とは」

106万円の壁対策のポイント

- ① 対象労働者を把握し、社会保険料の増加を試算する
- ② 社会保険料の負担が発生すること、社会保険加入の利点など対象労働者へ説明する

社会保険加入のメリット・デメリットは次号で解説します！



決めつけは絶対NG！ 兵庫県知事のパワハラ問題

今年3月、元県民局長（兵庫県庁内の役職）の男性が兵庫県知事のパワハラなどを告発する文書を作成し、報道機関などに送付しました。これに対し知事は、「事実無根の内容が多々含まれている。業務時間中に嘘八百含めて、文書を作って流す行為は公務員として失格です。」と断じました。知事の会見などを受け、元県民局長は県庁内に設置された窓口で公益通報しましたが、知事側は内部調査により文書を誹謗中傷と認定したとして元県民局長を懲戒処分（定職3か月）しました。

その後、文書の内容の一部が事実だったと判明し、内部調査は不十分だとして百条委員会の設置が決定されましたが、7月に元県民局長は「死をもって抗議する。百条委員会は続けてほしい。」というメッセージを残し、遺体で発見されました。今回はこの問題について兵庫県の対応などを深掘りしたいと思います。

◆ 公益通報者保護法

公益通報者を保護し、社会経済の健全な発展に資するため、「公益通報者保護法」が定められています。

公益通報者保護法の概要

- 公益通報：労働者等が勤務先の不正を通報すること
- 保護内容：解雇その他不利益取扱いは禁止
- 通報先：①内部通報（社内）、②行政機関、③報道機関等、の3つ
- 通報できる条件：
 - ① 不正があると考えられるとき
 - ② 不正があると思えるに足りる相当の理由があること（目撃した、証拠がある等）
 - ③ 不正があると思えるに足りる相当の理由があること＋内部通報では報復される恐れがある、生命身体への危機があるとき等の理由があること
- 事業者の義務：
 - 通報に対応するための必要な体制の整備
 - 内部調査等の従事者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け

この法に照らすと、元県民局長は公益通報者の要件を満たしており、報道機関等への通報も正当な理由があったと考えられます。それに対し、兵庫県側は、充分とは言い難い調査をし、その結果を理由に元県民局長（通報者）に不利益な取扱いを行いました。これは公益通報者保護法に反していると考えられ、また、ハラスメント通報者に対する対応としても非常に不適切です。

◆ 公用パソコンのモニタリングの可否

百条委員会の調査にあたり、一部の県議が「パソコンの所有者は兵庫県、データも兵庫県のものだ」と言い、通報者の公用パソコンのデータを全て開示するよう迫ったと報道されています。法的には、公用パソコンのモニタリング調査は就業規則等に規定があれば可能と考えられ、規定がない場合も「モニタリングの目的や受ける不利益の程度を比較し、社会通念上相当な範囲」であれば可能と考えられています。

一方で、パソコンの私的利用の調査を行うことは個人情報を取得することに繋がるため、個人情報保護法に留意し、調査で取得する情報の利用目的を定め、取得した情報を目的外に利用すべきではありません。普段から勤務態度に問題があったとしても、告発と普段の勤務態度は全く別の問題であり、ハラスメント調査を超えたモニタリングは避けるべきです。（なお元県民局長のパソコン内には告発に繋がる情報提供をした職員の情報が残っており、情報提供者が報復を受けることを憂慮していたと言われています。）

◆ どうすべきだったのか

ハラスメントの通報があった場合は、どのような事案であっても、他の通報と同様に公平な調査・対応を行ってください。勤務態度と通報は全く別の問題です。通報をきっかけとした処分もしてはいけません。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆心理的安全性をどのようにして実現するか

前号までは心理的安全性の重要性を解説してきました。今回は心理的安全性をどのように実現していくかを考えます。心理的安全性は時間をかけて築かなければならず、辛抱強く実践していく必要があります。

【①ミスについて率直に話し合える土台をつくる】

例えば、ミスの原因を「調査する」ではなく「研究する」という表現を使うように統一するなど、簡単などころからおろそかにせずに社員の意識を変えていき、ミスについても率直に話せる土台をつくっていきます。

【②参加を求める】

「なぜミスをしたか」ではなく、知りたくてたまらないという関心、力になりたいという感情を示し、「今日はどうでした？安全に進みましたか？」などと問いかけ、真摯に聴くことによって、発言することに抵抗を抱かせなくし、積極的参加を求めます。

【③生産的に対応する】

部下が勇気を出して発言しても、上司がすぐさま怒ったり見下した対応をすれば、安全性はあっという間に消滅してしまいます。発言に対しては、常に感謝と敬意をもって接することが重要です。

【④意欲を刺激する】

疲れたり集中力がなくなったりすると状況が見えなくなるため、自分の仕事がなぜ顧客や世の中にとって重要なのかを、リーダーが部下に思い出させ、困難を乗り越えるエネルギーを生み出します。

心理的安全性は一日にしてならず。社員とのコミュニケーションと真摯に耳を傾け続けることが大切です。



ちょっとモヤっとQ&A

第9回 出張先への移動時間は労働時間になるか？

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

先日片道3時間かけて隣県まで出張しました。18時に業務を終えたのに戻ってきたのは22時近くで、この日は業後の楽しみであるジムとサウナにも行けず、なんだか損した気分です。残業代は出ないのでしょうか？



労働契約は「決められた場所」で「決められた労働」をすること

業後の自由時間が減ってしまうと損した気分になり、モヤモヤしてしまいますね。

労働契約は、決められた時間に、決められた場所で、決められた労働をする対価として賃金をもらう契約であり、決められた場所（就業場所）に行くまでの時間は原則労働時間にはなりません。出張についても考え方は同じで、仮眠をとる、スマートフォンでゲームをするなど、移動時間を自由に過ごせるなら労働時間にはなりません。

ただし、移動中にメールや電話の対応を義務付ける、移動中に打ち合わせする、出張報告書を作成するなど、業務を行っている（使用者の指揮命令下にある）と判断される場合は労働時間となります。また、一度出社して必要な資料や道具をピックアップしたうえで出張に行くよう指示した場合も、会社から出張先までの移動が労働時間と判断される可能性が上がります。移動時間が労働時間になるかどうかはケースごとに判断されるため、労働時間の集計は慎重に行う必要があります。

まとめ：仕事ができる新幹線も登場したが、仕事をすると移動時間が労働時間になるので注意。

みんなで挑戦してね☺ まちがい探し ～夏の思い出編～

間違いは全部で9こ！全部見つけられるかな？ 答えは次号で発表します☺
※手作りなので些細な違いは見逃してください。



From the EDITOR' S DESK

パリオリンピックもいよいよ終盤！普段はあまり見ないような種目や選手たちの魅力を知ることができ、毎晩楽しく応援しています。実はダンスが趣味なわたし、今回からオリンピック種目になったブレイキンを全力で応援したいと意気込んでいますが、連日の寝不足がたたり本番で寝落ちしてしまわないか少し心配です(;^_^A

間違い探しは、ある生き物がある食べ物に変身している箇所が2つあります。間違いの場所だけでなく、何に変化したのかも当ててみてください☺今月もお読みいただきありがとうございました。

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

