

# 戸崎事務所便り

令和2年7月号 NO. 371

社会保険労務士・行政書士

労働保険事務組合 ヒューマン・マネジメント協会

ご連絡先: 〒500-8388 岐阜市今嶺2丁目11番10号 : 戸崎 正文

電話 : 058-271-0664 FAX 058-274-4788

ホームページ <https://tozaki-office.com/> E-mail [info@tozaki-office.jp](mailto:info@tozaki-office.jp)

## 今月のことば

「チャレンジした失敗を恐れるよりも何もしないことを恐れる」

ホンダ創業者 本田宗一郎

— 今月号の記事から —

- ① 逆境も困難も乗り越える！いま注目の「レジリエンス」
- ② テレワークの流れを止めない —今後企業が重視すること
- ③ 個人向け新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金の上限額引上げはどうか？

## ① 逆境も困難も乗り越える！いま注目の「レジリエンス」

### ◆逆境や困難を乗り越える力

「レジリエンス」をご存じですか？ これは逆境や困難を乗り越える力を表す概念で、メンタルヘルスの分野では「逆境でも折れない、しなやかな心の強さ」といった意味合いで使われます。

その定義は人・団体によりさまざまですが、アメリカ心理学会では、「逆境、心的外傷、悲劇、脅威、あるいは家族や人間関係問題、深刻な健康問題などから派生したストレスに直面したときに、それにうまく適応するプロセス」であるとしています。

### ◆ビジネス分野での関心の高まり

経済環境がめまぐるしく変化し、企業間の競争も激化している中、逆境や困難にあっても高いパフォーマンスを発揮することのできる人材が強く求められるようになってきています。また、メンタルヘルス不調による休職等の問題に対応するため、不調を事前に防ぐ一次予防として個人のメンタルタフネスを高める重要性が指摘されているところです。

こうした状況を背景に、近年、レジリエンスへの関心・注目度が高まっており、レジリエンスを習得す

るための研修を実施する企業も増えてきました。

## ◆新型コロナ対応としてのレジリエンスにも注目

レジリエンスが高い人物はさまざまな場面で活躍することが期待できます。具体的には、レジリエンスを高めることで、柔軟な思考や試練に負けないたくましが身につき、仕事でのトラブルやミス、責任の大きな局面にも適切な対応が可能になるとされています。特に現在は、新型コロナ・在宅勤務のストレス対応としてのレジリエンスに注目が集まっています。

アメリカ心理学会は、レジリエンスについて、「人が持っている・持っていないなどの適性ではなく、困難な経験からの回復を意味する行動や思考、行為が含まれ、誰でもが学習し発達させることができる」ものであるとしています。誰でも後天的に習得することができるものですから、社員の能力開発の一環として取り入れてみてはいかがでしょうか。

## ② テレワークの流れを止めない ー今後企業が重視すること

### ◆流れを読めていますか？

職種柄、どうしても実際に職場に出てくる必要がある仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく（あるいはそそくさと）旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないのでしょうか。

そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすらとり組んでいない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずです。

### ◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリットを求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生100年時代、70歳までの雇用確保等に向けて世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわらず活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。（独）労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」を見ても、日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題として、働きやすい職場の実現に対する配慮を重視されています。

つまり、「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病気治療と仕事の両立」、「社員のストレスの削減」等が重視される時代なのです。

いろいろな社員が活躍できるようにすることが、回りまわって企業のメリットとなるのです。今後の社会において、社員の働きがいを考えられない企業は生き残れるのでしょうか？

また、BCP対策や企業イメージの向上につながるテレワークは、会社として重要なメリットであるはずですが。

### ◆試行錯誤してこそ

現在、多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索しているところです。労働時間や業績の管理、評価方法、通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方といった試行錯誤を経験してこそ、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながるのですから、そこに背を向けることは企業の自殺行為に等しいことでしょう。

何事につけ、「どうしたらうまく活用できるか」を自律的に考えられる場や雰囲気を社内に作り出すことが、企業には求められているでしょう。

【労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200529.pdf>

### ③ 個人向け新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金の上限額引上げはどうか？

#### ◆雇用環境悪化に対するさらなる支援措置

6月8日、「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案」が国会に提出されました。

この法案には個人向け新型コロナ対応休業支援金や雇用調整助成金の上限額引上げ等が盛り込まれており、会期末（17日）までの成立を目指しています。

#### ◆個人向け新型コロナ対応休業支援金とは？

雇用調整助成金が活用できない企業の労働者を対象に、休業実績に応じて賃金の8割を支給（上限月額33万円）するものです。企業に雇用されている人であれば、雇用保険の被保険者でなくても支給されます。

この支援金について、政府が企業の休業手当支払義務を肩代わりするものではないと、厚生労働省の審議会で示されています。また、田村憲久元厚生労働大臣は、支給に際して企業に休業手当を支給していないことがわかる書面を発行させること、また、受給した労働者を雇用する企業に対して休業手当不支給につき指導等を行う可能性があることを、出演した民放番組で発言しています（6月9日放送「報道1930」BS-TBS）。

#### ◆雇用調整助成金の上限額引上げ

上限額の1万5,000円への引上げについて、厚生労働省の審議会で、すでに支給決定している部分についても、4月1日に遡って差額が支給されると、示されています。

また、これまでの上限額（8,330円）で労使協定が締結済みである場合、締結し直す必要はなく、変更して、休業手当率が引き上げられる人について引き上げたもので申請すれば、引き上げたもので支給決定されると、示されています。

さらに、生産指標について、売上への影響が1年後や特例期間を超えたときなど遅れて出る業種について、直近の売上に影響する取引に関する指標で評価することも可能で、相談により対応可能な部分があり得ると、示されています。

#### ◆求められているのは「雇用維持」

コロナ問題で深刻な影響が生じていますが、企業が政府の支援措置を活用せずに労働者の解雇等を行い、有効性が争われた場合、無効となる可能性が高いといわれています。

雇用維持が困難な状況で負担を抑える手段は、解雇に限られませんが、労使関係を悪化させてしまうと、その手段を講じるチャンスを失いかねません。

まずはどのような手段を講じ得るのか、専門家に相談したうえで実施しましょう。