

2022年2月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年2月号 Vol.2202



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



パワーハラスメント防止措置の義務化
～ パワハラ防止措置とは?? ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

2020年（令和2年）6月1日に「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が施行となり、大企業ではパワーハラスメント防止措置が義務化となっています。2022年（令和4年）4月1日より、中小企業でも義務化されます（3月31日までは努力義務です）。

どんな措置が必要になるのか？ どんな言動がパワーハラスメントになるのか？ など確認しておき、4月の施行に備えましょう。



パワーハラスメントの定義…？

新型コロナウイルスによるパンデミックが始まってから、もうすぐ2年になろうとしています。その間に繰り返された緊急事態宣言等により、時差出勤やテレワークが進み、職場環境は大きく変化しています。

実際に職場で直接顔を合わせる機会が減っているにもかかわらず、連合（日本労働組合総連合会）が行っている『なんでも労働相談ダイヤル』の12月分集計結果を見ると、「パワハラ・嫌がらせ」が12.7%でトップとなるなど（他は、雇用契約や解雇などの相談）、未だ職場のパワーハラスメント問題が大きいことがわかります。

本年4月より、中小企業でも義務化となる『パワーハラスメント防止措置』ですが、パワーハラスメントの定義は以下の通りとなっています。

パワーハラスメントの定義

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

職場で行われる上記すべての要素を満たす行為をいいます。



パワハラ
パワーハラスメント



セクハラ
セクシャルハラスメント

パワーハラスメントの代表的な言動の類型…？

では、実際の職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型6つについて確認していきましょう。

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

代表的な言動	該当例
1. 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ・殴打、足蹴りを行う。 ・相手に物を投げつける。
2. 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ・人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ・業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
3. 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外れ・無視	<ul style="list-style-type: none"> ・1人の労働者に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させる。
4. 過大な要求 業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対して厳しく叱責する。
5. 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6. 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

上記以外でも、パワーハラスメントとされるケースはもちろんありますが、これらについては、裁判での判断根拠ともなっているものですので、代表的な言動として、認識しておきましょう。



職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置…??

改正労働施策総合推進法では、以下について事業主にその対応を義務化しています。

<ul style="list-style-type: none"> ・職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（第30条の2第1項）。
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない（第30条の2第2項）。

具体的な措置について

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ① 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワーハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずるべき措置	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

①～⑩までを順番に行う必要はありませんので、もし、すでに就業規則に規定があれば、再度の周知や、社員に対するパワーハラスメント研修を行ったり、相談窓口がなければ整備するなど準備していくと良いでしょう。ただ、就業規則等に規定がなければ、そちらを第一に対応しましょう。

ハラスメント対策をしないリスク…？

パワーハラスメントは、「優越的な関係」という部分から上司から部下に、というイメージがまだまだ強いですが、同僚同士、部下から上司に（例として、PC に弱い上司に部下が操作を教えない、また馬鹿にして作業をわざと邪魔するなど）、ということもありえるため注意が必要です。パワーハラスメントに限らず、セクハラ・マタハラなど、様々なハラスメントが起こりえます。最近では、カスタマーハラスメント（消費者や客の立場を利用して、理不尽な要求や謝罪を要求する等）というものも聞くようになりました。

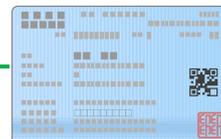
ハラスメント対策をせずに社員がメンタルヘルス不全となった場合、休業や離職といった人材の喪失や、労災認定される可能性も高く、またそうなった場合、安全配慮義務違反や不法行為責任を問われ、訴訟となり、損害賠償請求をされるリスクもあります。何よりも安心・安全な職場環境のために、ハラスメント対策をしっかりと準備していきましょう。



田中社会保険労務士事務所相談室

退職後の健康保険の選択はどのように…??

転職し、総務部に勤務しています。今年1月から任意継続についての法改正があったことを聞きましたが、何が変わったのかよくわかりません。退職後の選択肢が増えたのでしょうか？ また、弊所は健保組合加入なのですが、前職は協会けんぽでした。どこがどう違うのか教えてください。



Answer

退職後の健康保険については、自身で以下から選ぶことになります。

- 国民健康保険へ加入する
保険料は自己負担。前年の所得などにより決定。扶養制度はないため、扶養していた家族も国民健康保険へ加入し、保険料を納付する。
- 退職前の健康保険へ任意継続加入する
退職前に加入していた健康保険へ引き続き個人で加入できる制度です。扶養家族も引き続き扶養とすることが出来ます。保険料は会社が負担していた分も個人で納付します。退職日までに被保険者期間が2ヶ月以上ある、資格喪失日から20日以内に申請手続きをするなどの要件があります。最長2年間加入できます。
- 家族の扶養となる
保険料は掛かりません。失業給付を受ける場合は、その期間は扶養になれません。

本年1月より、上記の中で、「任意継続」制度にかかわる改正がありました。改正点は、2つです。

1. 旧制度：任意脱退はできない → 改正後：任意脱退が可能
任意脱退が可能となったので、退職してすぐは任意継続にし、国民健康保険の保険料が低くなる年に切り替え、ということが可能となります。
2. 旧制度：保険料算定は、資格喪失日の標準報酬月額、または、当該保険者の全被保険者の平均標準報酬月額のどちらか低い方【協会けんぽの場合 上限：300千円（2021年度）】
→ 改正後：健保組合については、平均標準報酬月額の方が低くても、資格喪失日の標準報酬月額とすることが出来る。

健保組合加入に限り、任意継続をしようとした場合、今までの標準報酬月額での保険料算定となる（高い）場合が出てきます（協会けんぽは従来通りの算定です）。

任意継続加入についての社員から質問があれば、上記変更についてご説明ください。なお、詳細は各健康保険組合等にお問い合わせください。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION



2022年2月の人事・総務カレンダー

■2月10日（木）

1月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■2月16日（水）～

確定申告（書面）の受付開始となります。今年は、3月15日（火）が申告期限となります。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響で期間が延長となる可能性があります。

※ 給与支払報告書の提出はお済みですか？

昨年中に賃金支払いをした社員・アルバイト等の1月1日現在に居住する市区町村宛てに、1月31日までに給与支払報告書を提出する必要があります。忘れずにご提出下さい。



Current Topics

★昨年 1～6 月の賃金引き上げ額は 5,887 円！

｜経団連調査

経団連が会員企業等を対象とした「2021年1～6月実施分 昇給・ベースアップ実施状況調査結果」を発表。「昇給・ベアともに実施」の企業は前年比 8.3 ポイント減少の 30.9%。「昇給のみ実施」の企業は、前年比 8.3 ポイント増加の 69.1%で、月例賃金引き上げ額は 5,887 円。引き上げ率は 1.93%で、ともに 2020 年を下回ったものでした。

★喫煙環境に関する実態調査結果、屋内全面禁煙は 72.2% | 厚生労働省

厚生労働省が 2020 年度の「喫煙環境に関する実態調査」結果を公表。一般施設、事業所、飲食店（第二種施設）において、火をつけて喫煙するたばこを屋内全面禁煙としている施設は 72.2%で、喫煙専用室を設置している一般施設等は 8.5%。

全ての飲食店に占める、全面禁煙にしておらず喫煙専用室も設置していない飲食店の割合は、中小企業で 19.7%、個人店で 37.9%でした。学校等についての全面禁煙は 94.5%となっています。

屋内全面禁煙としている一般施設等の割合は、2019 年度からは約 10%増加しています。

■編集後記

昨年に少し落ち着きをみせていた新型コロナ感染者が、あっという間に過去最高となりました。次から次に変異株がでてくる状況で、このままではアフターコロナどころか、ウィズコロナですら難しい状況にもなりかねません。感染や濃厚接触者となったための自宅待機、また、保育園や小学校が閉鎖のために親が休まざるを得ないなど、ニュースで聞くことも増えました。このまま感染拡大し続けると、店舗等で人手が足りない、物流が滞る…なども予想されます。実際に感染者がでてからの対応ですと、思ったようにならない場合もあります。どんな状況であっても、事業継続が可能となるように対策を行っていくこと（BCP）が大切だと感じます。

豆まきで、鬼と一緒にコロナも逃げていくと良いのですが…。

田中社会保険事務所だより Vol. 2202

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年2月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp