

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りして
います

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 30 年 1 月号

Dプロニュース

ご連絡先: 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL: 045-226-5482 FAX: 045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <http://www.d-produce.com>



職場におけるハラスメントの実態と ハラスメント規制の動き

◆職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は 5 割超

近年、職場における様々なハラスメントが取り
沙汰されており、その防止策や対応策が検討さ
れています。

日本労働組合総連合会(連合)が、職場やプ
ライベートにおけるハラスメントと暴力に関する
実態を把握するために実施した「ハラスメントと
暴力に関する実態調査」(対象:全国の 18 歳～
69 歳の有職男女 1,000 名)によると、職場でハラ
スメントを受けた・見聞きしたことがある人は 5 割
超となっているそうです。

まだまだハラスメントは減っていない現状が読
み取れます。

◆ハラスメントの類型も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きし
たハラスメントを聞いたところ、「『パワハラ』など
の職場のいじめ・嫌がらせ」が 45.0%、「セクシュ
アルハラスメント」が 41.4%、「ジェンダーハラスメ
ント」(性別役割分担意識を強調するハラスメント)
が 25.4%、「マタニティハラスメント」(妊娠・出産に
関連するもの)が 21.4%、「ケアハラスメント」(育
児・介護をする人に対するハラスメント)が 19.8%、
「SOGI ハラスメント」(性的指向や性自認などを
引き合いに出して嘲笑や揶揄すること)が 13.7%
となっています。

パワハラやセクハラ以外にもハラスメントの類

型は多様化しており、職場には様々なタイプの
ハラスメントが存在していることがわかります。

◆「誰にも相談しなかった」が 4 割強

また、ハラスメントを誰から受けていたか聞い
たところ、いずれのハラスメントでも「上司や先輩」
の割合が最も高くなっていました。

また、ハラスメントを受けたものの「誰にも相談
しなかった」人が 4 割強となっており、ハラスメン
ト被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いて
もらえたが具体的な対応に進まなかった」と答え
ていたそうです。

社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能
するような体制作りが必要だといえます。

◆パラハラ規制の動き

現在、厚生労働省の職場のパワーハラスメン
ト防止対策についての検討会は、パワハラ防止
の対応策として、「加害者への制裁」、「事業主
がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化」、
「事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義
務付け」、「事業主の自主的な対応を促す」の 4
つの例を示しています。

ハラスメントに対する規制強化の動きも注視し
つつ、職場のハラスメント対策に力を入れていき
たいところです。

いま考えるべき 管理職の介護と仕事の両立支援

◆介護を理由に退職を考えた管理職は 47.5%

家族の介護を要因とした人材の流出は、退職する本人のキャリアや会社の生産性にとっても悪影響を及ぼします。特に、退職するのが会社の中で重要な仕事を担う管理職である場合、影響が及ぶ範囲はより広いでしょう。

人材サービス大手のアデコ株式会社のアンケート調査によると、家族の介護を経験したことのある企業の管理職のうち、介護を理由に「何度も退職を考えた」ことがある人が 19.5%、「1、2度考えた」人が 28.0%で、両社を合わせると退職を考えたことのある人は 47.5%に上るそうです。

また、介護と仕事の両立について「不安がある」との回答は 77.3%となったとのことでした。

◆介護の支援制度を利用しにくい“雰囲気”

支援制度として介護休業・休暇などがありますが、回答者の 63.2%が「制度を利用しにくい」と回答しています。

その理由は「自分の業務に支障が出る」「部下の業務に支障が出る」「介護を理由に休みを取る管理職はいない」「休みを取りにくい雰囲気がある」などとなっています。

◆検討・見直しのタイミングは「いま」

上記の調査でも、「企業は制度を利用しやすい職場風土の醸成と労務対策が求められる」とまとめられているように、会社としての風土が変わらなければならないでしょう。

介護離職を防ぐために検討すべき事項は多くあります。

正社員（管理職に限らない）の失効した年次有給休暇を積み立てておき、介護等の事由が発生した場合に利用できるようにする制度を設けている企業があります。また、有期雇用の従業員についても有給の介護休暇制度を設けているところもあります。さらに、介護等の事情を考慮することは、社員の転勤を考える際にも重要です。

一方で「働き方改革」の中で注目されているテーマの中にも、介護離職防止の制度の取組みが盛り込まれています。

人手不足の情勢もあり、介護による人材流出防止を考える時期はまさに「いま」、といえるでしょう。

「持ち帰り残業」の実態と想定されるリスク

◆正社員の 5 割以上が持ち帰り残業の経験あり

連合総合生活開発研究所（連合総研）が民間企業に勤める社員対象に実施したインターネット調査によると、全体の 30.9%、正社員の 54.5%が「持ち帰り残業」をしたことがあると回答したことが明らかになりました。

また、勤務時間以外に行った業務・作業について、「メール・電話・SNS の対応」は 46.8%、「呼び出しを受けて出勤」は 28.5%が、経験があると回答しました。

◆長時間労働者は持ち帰り残業時間も長い

持ち帰り残業を行った時間については、1 カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数は 5.5 時間でした。さらに、1 週間の実労働時間が 50 時間以上の長時間労働者の 1 カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数が 10 時間前後という結果になりました。

最近では、「〇時にオフィスの完全消灯」「〇時にパソコンの強制シャットダウン」等を行うことにより、早く退社するよう呼びかけている企業が増えています。

そのため、会社で働ける時間が減り、やむなく帰宅後や休日に自宅等で仕事をすることが増えてしまうことが考えられます。

◆持ち帰り残業の“リスク”とは？

持ち帰り残業は、会社以外での仕事となるため就労実態の把握が難しいとされています。2011 年に英会話学校講師の女性が自殺した事件で、女性は自宅での長時間の「持ち帰り残業」や上司からの叱責による心理的な負荷が重なり、

うつ病を発症していたとして労災が認定されました。

会社は、持ち帰り残業を黙認して自宅での仕事に死傷病等の災害を被った場合に、労災や損害賠償請求のリスクが生じます。もちろん、社員の持ち帰り残業が常態化すれば、長時間労働による健康被害のリスクは高まります。

また、社員がノートパソコンや書類等を自宅に持ち帰る際に、紛失や盗難に遭う可能性もあります。そこに個人情報や企業秘密が含まれていれば情報漏洩のリスクも生じます。

持ち帰り残業には様々なリスクがあるため、発生させないための防止策の検討、部署等での協力や業務の見直しを行うべきでしょう。

1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額(※)・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、29年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[労働基準監督署]

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

編集後記

新年あけましておめでとうございます。
社会保険労務士法人D・プロデュース
代表社員 越石能章です。

昨年中は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。

2018年も私たちD・プロデュースは本当に有益な情報の発信を心掛け、一人でも多くの皆様へ最良のサポートができるよう、より一層力を入れていく所存です。

今年一年が皆様にとって素晴らしい年となりますよう、心よりお祈りいたしております。

本年もどうぞよろしくお願いたします。