

個別労働紛争相談、令和2年もいじめ・嫌がらせが最多

いじめ・嫌がらせの相談件数が9年連続最多に

厚生労働省は、「令和2年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度です。

申出・申告 によって	民事上の 個別労働紛争相談	労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応
	助言・指導	都道府県労働局長が当事者の自主的解決を促進
	あっせん	あっせん委員が当事者の間に入って話し合いを促進

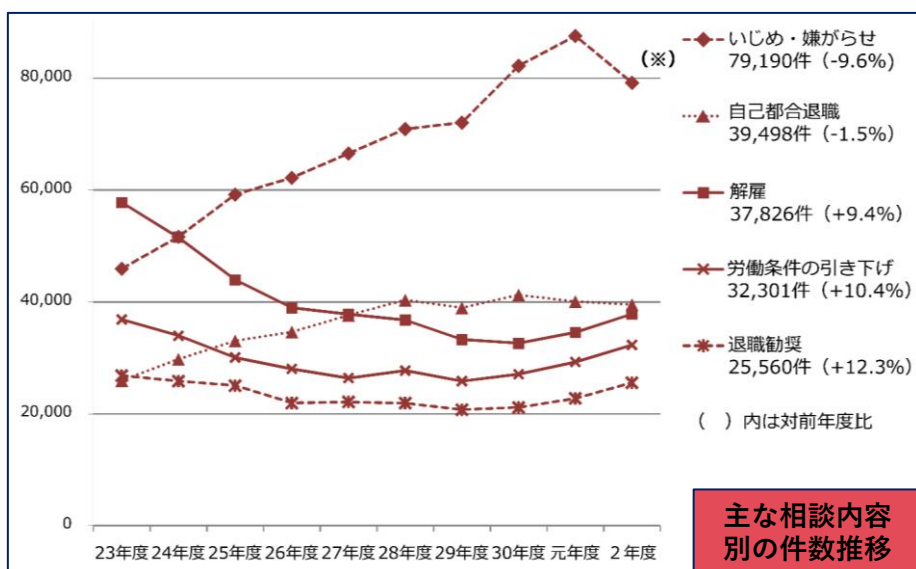
民事上の個別労働紛争相談の件数トップ3

	令和1年度 (279,210件)		令和2年度 (278,778件)	
1位	いじめ・嫌がらせ	87,570件	いじめ・嫌がらせ	79,190件(※)
2位	自己都合退職	40,081件	自己都合退職	39,498件
3位	解雇	34,561件	解雇	37,826件

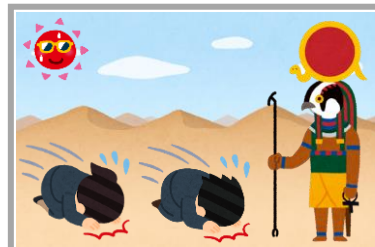
(※) 令和2年6月の労働施策総合推進法の施行により、大企業におけるパワハラに関する個別労働紛争は、当該法令で対応することになったため「いじめ・嫌がらせ」に計上されていません。(中小企業は令和4年4月から)

そのため、数値的には昨年より減少しているように見えますが、実際の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数自体は増加していると考えられます。

→労働施策総合推進法による相談件数は18,363件。仮に合計すると97,553件。



いじめ・嫌がらせの相談件数は10年前の平成23年と比較しても2倍近く増加していることが分かります。以前より被害者が相談しやすくなったということも考えられますが、減少に転じるためにはそれぞれの会社がいじめ・嫌がらせの問題に対して真剣に向き合うことが必要です。企業としての方針を明確化し、積極的にいじめ・嫌がらせを禁止するメッセージを発信していきましょう。



おしながき

- ▶ 個別労働紛争相談
いじめ・嫌がらせが最多
... P 1
- ▶ 男女共同参画セルフチェック
... P 2
- ▶ 職場の安全衛生管理
... P 3
- ▶ 新しい生活様式における
熱中症予防対策
... P 3
- ▶ 人事労務ニュース
... P 4

8月/9月の労務/税務

8月10日

- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格届の提出

8月31日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 個人事業税の納付

9月10日

- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格届の提出

9月30日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出

男女共同参画のセルフチェック



あなたの会社にもまだある！？
職場のジェンダーギャップチェックシート

内閣府の男女共同参画局が、各業界の男女共同参画について調査し、「職場のジェンダーギャップチェックシート（試作版）」を公表しました。まずはチェックシートによって自社の状況を確認してみましょう。

チェック項目		該当	該当する場合
①	企業・団体の代表は男性が担っている	☐	【意思決定層の格差】 が発生している可能性
②	意思決定機関（役員会・理事会等）の構成員は男性が担っている	☐	
③	営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている	☐	【性別役割分業意識】 が根付いている可能性
④	経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている	☐	
⑤	コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている	☐	
⑥	長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている	☐	
⑦	正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている	☐	
⑧	力仕事は主に男性が担っている	☐	
⑨	ケア・サポート仕事は主に女性が担っている	☐	
⑩	研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている	☐	【男女の機会の格差】 が広がっている可能性
⑪	育休など子育て両立支援の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である	☐	
⑫	夜の会合が頻繁にある	☐	【固定的な働き方】 による格差が発生している可能性
⑬	夜の懇親会が頻繁にある	☐	
⑭	在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない	☐	
⑮	上層部の方が、男女共同参画意識は低い	☐	【組織層】 【世代】 【地域】の意識差が強い可能性
⑯	年齢の高い人の方が、男女共同参画意識は低い	☐	
⑰	都心部よりも地方部の方が男女共同参画意識は低い	☐	

日本のジェンダーギャップ指数

順位	国	指数
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
30	アメリカ	0.763
107	中国	0.682
121	日本	0.656

経済分野	0.604
政治分野	0.061
教育分野	0.983
健康分野	0.973



世界経済フォーラムが令和3年3月に「The Global Gender Gap Report 2021」において、156カ国の男女格差を測るジェンダーギャップ指数を公表しました。当該指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

日本は156カ国中121位となっており、**先進国の中では最低レベル**のスコアとなっています。特に「経済分野：117位」「政治分野：147位」においては日本が大きく遅れをとっていることが明白です。

当該レポートの中では、経済分野において下記の指摘がされています。

- 管理職の女性割合が低い（14.7%）
- 女性の72%が労働力となっているが、パート雇用の割合が男性のほぼ2倍
- 女性の平均所得は男性より47.3%低い

いま、企業には、男女が共に働きやすい環境づくりが求められています。あなたの会社のジェンダーギャップチェックの結果はいかがだったでしょうか？ジェンダーギャップが発生している項目について、課題を1つ1つ検討していくことが、人材確保などのあらゆる面で会社の今後にとって大切になっていくでしょう。



職場の安全衛生管理

安全衛生管理体制を整備し、労災を防止しましょう

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）
使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

事業主には、労働者の安全に配慮する義務が課されています。そして「職場における労働者の安全と健康を確保」することを目的とした労働安全衛生法では、安全管理体制を整備することが義務付けられています。

必要な体制	常時使用する労働者	業種	備考
衛生推進者 ----- 安全衛生推進者	10人～49人	全業種 ----- (A) + (B) の業種	要件該当・欠員から14日以内に選任 監督署への届出の義務なし
衛生管理者 ----- 安全管理者	50人以上	全業種 ----- (A) + (B) の業種	要件該当・欠員から14日以内に選任 遅滞なく監督署へ届出
総括安全衛生管理者 ----- 衛生管理者・安全管理者 を指揮	100人以上	(A) の業種	業種・規模に応じて衛生委員会・安全 委員会を設置 ↓ 衛生委員会・安全委員会の両方を開催する必 要がある場合、それぞれの委員会の設置に代 えて、安全衛生委員会を設置することが可能
	300人以上	(B) の業種	
	1000人以上	(A)・(B) 以外の業種	
産業医	50人以上	全業種	

- (A) の業種
林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業
- (B) の業種
製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

常時使用する労働者には短時間労働者や派遣社員も含まれ、法人単位ではなく事業場ごとに各選任の判断をすることとなります。安全管理者の選任が必要な場合には衛生管理者の選任も必要ですが、法的には資格を保有する1人に兼任させることが可能です。しかし、兼任によって管理業務に支障が生じるようであれば不適切な選任となりうるため、慎重に検討を行いましょう。

安全管理体制をきちんと整備し、職場での労災事故の未然防止や再発防止に努めましょう



職場巡視	機械設備等の点検	安全衛生教育（ヒヤリハットなど）
危険箇所の確認→改善	有資格者による定期点検	機械設備等の安全な使用方法の確認を定期的に行う等

新しい生活様式における熱中症予防対策

暑さを避け、適宜マスクをはずしましょう。 気温・湿度が高い状態でのマスクの着用は、熱中症のリスクが高くなるおそれがあります。



新しい生活様式における熱中症予防行動のポイント（環境省・厚生労働省作成より一部抜粋）	
①	感染症予防のため、エアコンを使用していても窓を開ける等により換気は確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調節
②	屋外で人との十分な距離（2 m以上）を確保できる場合は、マスクを外して作業
③	マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、のどが渴いていなくてもこまめに水分補給
④	周囲の人との十分な距離（2 m以上）をとった上で、適宜マスクをはずして休憩
⑤	熱中症になりやすい高齢者、子供、障害者への目配り・声がけを行う

ピックアップ!人事労務ニュース

最低賃金28円引上げで全国平均930円へ



2021年7月16日、中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）は、**令和3年10月からの地域別最低賃金**について、**全国一律に28円を目安に引き上げる**答申を公表しました。**現在の全国平均902円が930円**に引き上げられる見通しで、引き上げ幅は過去最高となります。

昨年は、新型コロナウイルスによる企業の業績悪化を背景に、審議会としては異例となる「基準を示さない」結果となり、最終的には0円～3円の引上げに留まりました。今年は、現状維持を求める企業側と賃上げを求める労働者側が対立していましたが、早期に全国加重平均1,000円を目指したい政府の方針を押し切ったような形となりました。

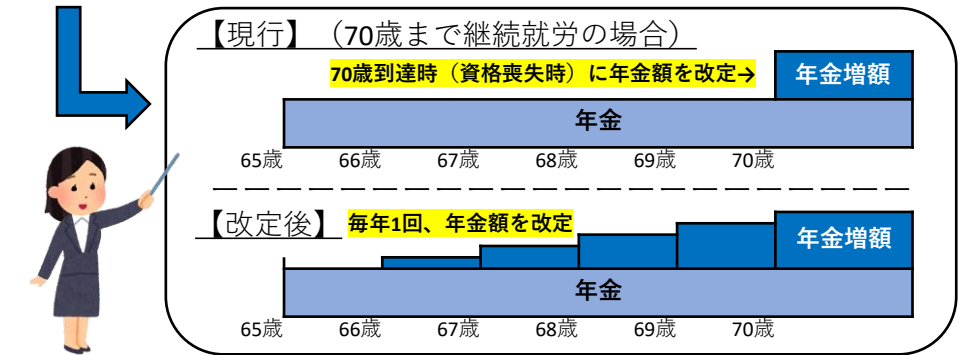
年度		令和1年度	令和2年度	令和3年度
Aランク	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	28円	基準を示さず	28円
Bランク	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	27円		28円
Cランク	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	26円		28円
Dランク	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	26円		28円
全国平均の引上げ額		27円	1円	28円

今後の流れは、中央最低賃金審議会が厚生労働大臣に答申を行い、その後、各都道府県の地方最低賃金審議会において調査審議が行われ、**概ね8月末頃には令和3年10月以降の地域別最低賃金が決定**することになります。都道府県によっては28円より低い場合・高い場合があるかもしれません。（決定した最低賃金額については、事務所だよりの9月号でお知らせいたします）

今のうちから、**事業所所在地の現在の最低賃金に28円を加算して改定後の最低賃金額を試算**し、賃上げが必要であれば金額を調整するなどの対応をしておきましょう。

在職定時改定の導入・在職老齢年金の見直し（R4年4月）

在職定時改定の導入		在職老齢年金の見直し
老齢厚生年金の受給権取得後に就労した場合には「資格喪失時（退職時・70歳到達時）」に年金額を改定	現行制度	60歳～64歳の特別支給の老齢厚生年金の支給停止の基準額は28万円
65歳以上は在職中であっても、 毎年1回（10月）、年金額の改定 を行う	改定後	支給停止の 基準額が47万円 に（65歳以上の在職老齢年金と同額）
退職を待たず、毎年の就労分が年金額に反映		年金を受給するための就労抑制を解消



↑ 現行の28万円の基準額は夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定されていたが、65歳以上同様に現役男子被保険者の平均月収を基準とした基準額に改定。

いずれの改正も、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることが目的となっており、働きながら厚生年金の給付を受けやすい制度設計への改正となります。