

11月は【過労死等防止啓発月間】です

過重労働解消キャンペーン

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、11月を過労死等防止啓発期間に設定しており、当該期間において「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導を行います。これに伴い、労働基準監督署の重点的な臨検も想定されますので、日頃から適正な労働時間管理を行うことが重要です。



おしながき

- ▶ 11月は
【過労死等防止啓発月間】
... P 1
- ▶ 【令和4年4月～】
中小企業のパワハラ防止対策
... P 2
- ▶ くるみん認定の助成金
... P 3
- ▶ 職場において、
時には雑談も必要！？
... P 4

重点
監督
対象

- 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- 労働基準監督署・ハローワークへの相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点
確認
事項

- ☐ 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか
- ☐ 賃金不払残業が行われていないか
- ☐ 不適切な労働時間管理をしていないか
- ☐ 長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置を講じているか



チェック
してみましょう

重大・悪質な場合は書類送検し、社名を公表

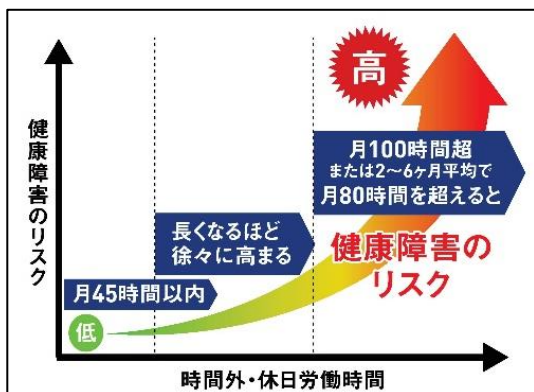
過重労働による健康障害を防止するために

①
時間外・休日労働等を
削減しましょう
↓
36協定の上限を遵守する

②
年次有給休暇の取得を
促進しましょう
↓
取得しやすい環境を作り、
年5日の取得義務を遵守する

③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう

↓
健康診断や、医師による面接指導（時間外・休日労働が月80時間超で
疲労の蓄積が認められる労働者が希望した場合）を実施する



厚生労働省：過重労働解消キャンペーンのリーフレットより

11月/12月の労務/税務

- 1 1月10日
 - 源泉徴収税額・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
- 1 1月30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
- 1 2月10日
 - 源泉徴収税額・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
- 賞与の支給がある場合
 - 賞与支払届
(支給後5日以内)
- 令和3年最後の給与支給までに
 - 年末調整関連業務

- 2 0 2 2年1月4日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にありますが、まだ労働人口の1割は週60時間以上の長時間労働の実態があります。長時間労働による疲労の蓄積は、健康障害の大きな要因となっており、時間外・休日労働の時間数が45時間を超え、長くなれば長くなるほどそのリスクは高まります。特に「月100時間超」又は「2～6ヶ月平均で80時間超」の労働は、いわゆる過労死ラインと言われ、過労死に至る健康障害の危険性が高まります。

長時間労働は割増賃金の発生により企業コストにもなりますし、疲労による生産性低下にも繋がります。11月の啓発期間において自社の労働時間の実態を調査し、働き方を見直すことで従業員が働きやすい環境づくりをしていきましょう。

【令和4年4月～】中小企業のパワハラ防止対策

職場におけるパワーハラスメントの基本

職場におけるパワーハラスメントとは、

①優越的な関係を背景とした言動であって、

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

③労働者の就業環境が害されるもの

3つの要素をすべて満たす



- ※ 1. 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示・指導は対象外。
- ※ 2. 「職場」には、事業場だけではなく、実質上職務の延長と考えられる寮・飲み会・通勤中等も含まれる。
- ※ 3. 「優越的な関係」には、上司だけではなく、同僚・部下によるものも含まれる。例えば、部下の方が知識や経験が豊富な場合や同僚や部下が集団となって無視する場合など。

パワーハラスメント（以下、パワハラ）の存在は、被害者自身の就業環境が害されるだけではなく、被害者や行為者が属する部署やグループ全体にも悪影響を及ぼし、企業の生産性の低下にも繋がる場合があるため、会社全体で発生防止に取り組んでいく必要があります。

来年の改正に向けた準備ができていますか？



改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が令和2年6月1日に施行され、大企業については既に職場におけるパワハラを防止するための措置を講じることが義務化されています。令和4年4月1日からは中小企業についても義務化の対象となりますので、施行に向けて必要となる措置の内容を確認しましょう。

義務化される10の措置事項		
方針の明確化と周知	パワハラの内容及び行ってはいけない旨の方針を規程・文書等で明確化している	☐
	方針を明確化した規程・文書等を、労働者に周知している	☐
相談窓口の設置と対応	パワハラ相談窓口を設置し、労働者に周知している	☐
	相談窓口の担当者が適切に対応できるための研修・マニュアル整備等をしている	☐
相談後の迅速かつ適切な対応	事実確認を行う担当者を定め、中立的な立場で適切に対処できる体制が整っている	☐
	パワハラの実事が認められた場合、人事労務部門とパワハラが生じた部門で連携し、被害を受けた労働者に対する配慮措置を行う体制が整っている	☐
	規程に基づいて、パワハラの実事に対する措置を適正に行う体制が整っている	☐
	パワハラの実事の有無を問わず、再発防止措置を講じる体制が整っている	☐
その他の講ずべき措置	相談者・行為者に対するプライバシー保護について、労働者に周知している	☐
	また、相談窓口・事実確認の担当が適切にプライバシー保護を行う体制が整っている	☐
	パワハラを相談したことによって不利益な取扱をしないことを労働者に周知している	☐

※「労働者」には、管理職だけではなく、パート・派遣等を含む

「うちは、パワハラはないから大丈夫」と安心せず、きちんとした体制づくりを今から行うことが大切です。厚生労働省では、上記の内容をさらに細かくチェックできる自主点検票が公表されていますので、そちらもチェックしてみましょう。

労働施策総合推進法は罰則がないため、上記の措置ができていなくても罰金等を課せられることはありません。しかし、パワハラ被害者の本人又はその家族等によって会社が訴えられた場合に、上記の措置を講じていないことは非常に不利に働きます。

また、パワハラが実際に起きてからの迅速な対応も必要ですが、まずは職場にパワハラが存在しない環境を作ることが大切です。特に企業トップによるメッセージ発信を積極的に行うことは有効な手段の一つです。同時に、パワハラだけではなくセクハラなどのその他のハラスメントについても企業として絶対に許してはならない行為であることをきちんと発信していきましょう。

くるみん認定の助成金がスタート



どんな助成金？

内閣府が実施する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」において、従業員に対する育児休業等の取得促進などの子育て支援を積極的に行い、くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業の事業主に対して助成金が支給されます。

対象	くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主	
実施期間	令和3年10月～令和9年3月末	
助成額	50万円	a. 前年度または当年度に「くるみん認定」を受けた企業 → 1回のくるみん認定につき、1回の助成 b. 「プラチナくるみん認定」を受けている企業 → 認定が取り消されない限り、認定を受けた翌年度から令和8年度まで毎年度助成

くるみん認定とは

くるみん認定は「子育てサポート企業」の認定です。認定を受けるためには、一般事業主行動計画（現在は常時雇用労働者301人以上が策定義務、令和4年4月より101人以上に改正）を策定し、計画に定めた目標を達成することの他、男性・女性のそれぞれが一定の育児休業取得率を達成することなどの要件があります。プラチナくるみん認定は育児休業取得率などの数値がより高く設定されています。



くるみん認定取得の10項目の基準（プラチナくるみん認定はより高い基準の12項目）	
基準①	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
基準②	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
基準③	策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
基準④	策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること
基準⑤	次の①または②のいずれかを満たしていること ①計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること ②計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること ↓令和4年4月に改正 ①育児休業等をした男性労働者の割合が100分の10以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表 ②育児休業等および育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が100分の20以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であること
基準⑥	計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること
基準⑦	3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
基準⑧	計画期間の終了日の属する事業年度において次の①と②のいずれも満たしていること ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
基準⑨	次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
基準⑩	各種関係法令に違反する重大な事実がないこと

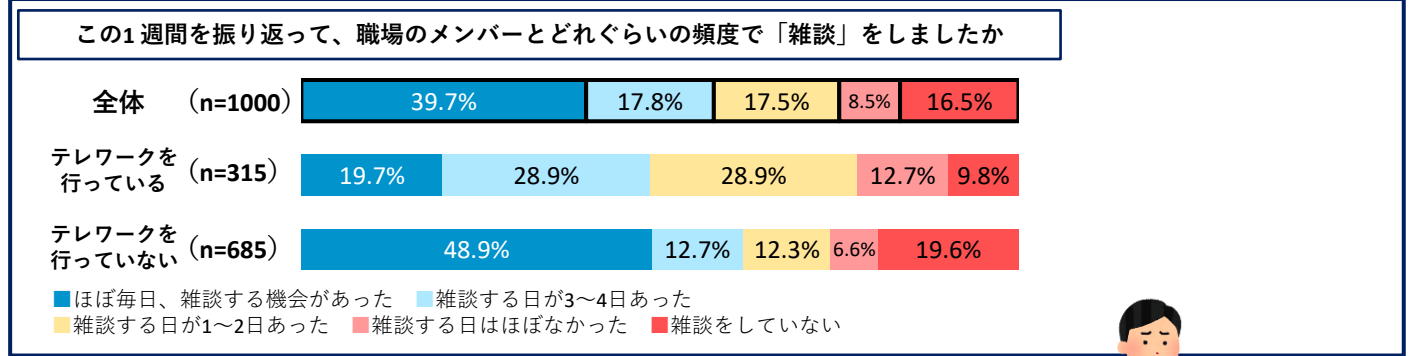
一般事業主行動計画の策定義務のない300人以下（令和4年4月からは100人以下）の企業でも認定は取得可能です。計画実施に2年以上の期間が必要ではありますが、今から取得を目指してみてもいいでしょうか？

職場において、時には雑談も必要!?

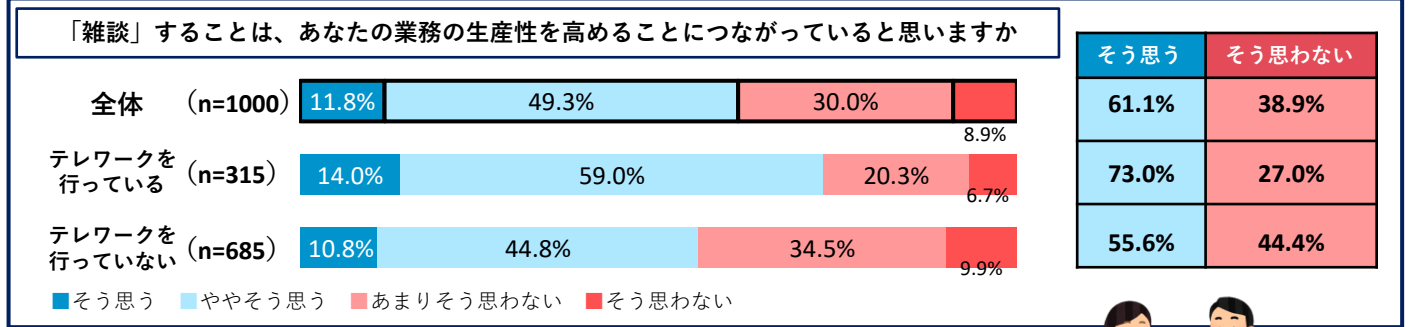


職場における雑談がプラスに影響

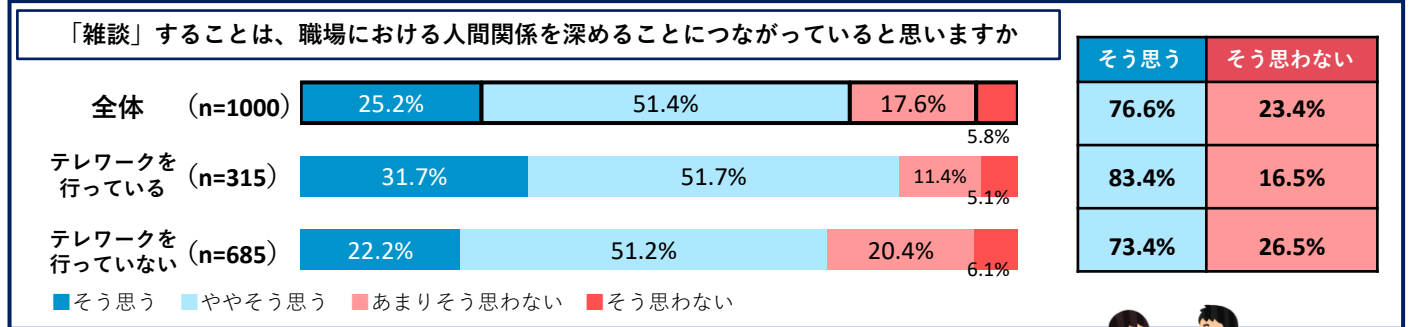
仕事での雑談といえば、基本的には禁止としている企業が多く、仕事効率低下などの悪影響があげられますが、一般社団法人日本能率協会 (<https://www.jma.or.jp>) の「2021年ビジネスパーソン1000人調査【雑談機会と効果】」では、多数の人が職場における雑談がプラスであると回答しています。



テレワークにより雑談の機会が減少している



半数以上が業務の生産性を高めると回答している



7割以上が人間関係を深めると回答している

一見、無駄なものと捉えられる雑談ですが、業務の生産性を向上させ、職場の人間関係を良好にするなど、多数の人がプラスになると回答しています。特にテレワークを行っている人ほど雑談の必要性を感じている傾向にあり、生産性についての質問では、「そう思う」と回答した人がテレワークを行っていない人と約18%の差があります。テレワークが増加したことによって、職場におけるコミュニケーションが低下していると言われる中、雑談を単に悪いものとしてしまうのではなく、その必要性を考え直してもよいのかもしれませんが。

一方で、雑談に対する否定的な考え方もあります。雑談の内容や、声が大きくなってしまふことによって他の従業員の作業に悪影響を与えるような場合も考えられるため、「ほどほどにする」ことも必要です。