

12月は【職場のハラスメント撲滅月間】です

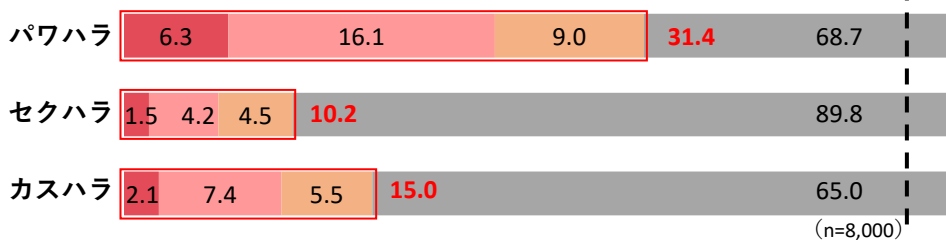
厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、気持ちよく働くことができる職場環境づくりを呼びかけています。厚生労働省のハラスメント対策の総合情報サイト「**あかるい職場応援団** (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)」では、各種ハラスメントの事例や研修資料など、企業がハラスメントに対して取り組む際の情報が集まっていますので、ぜひご覧ください。



職場のハラスメントに関する実態調査（令和2年度）

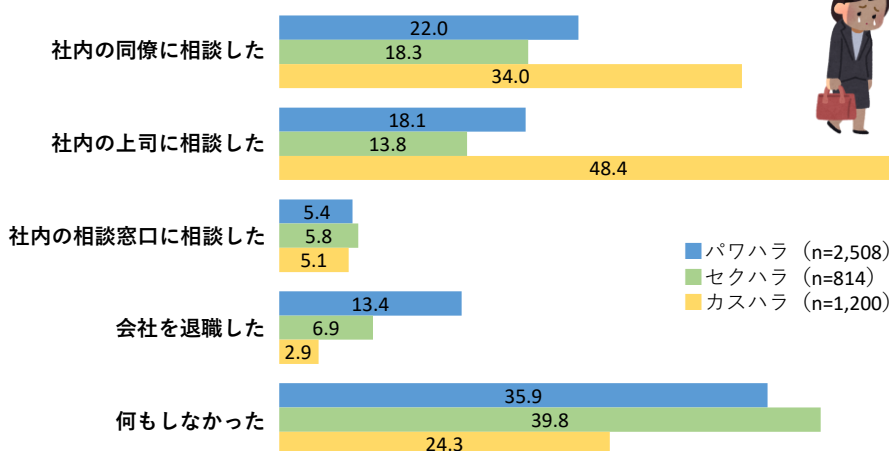
過去の調査では、主にパワーハラスメント・セクシャルハラスメントに関する内容が中心でしたが、今回の調査では新たに「顧客等からの著しい迷惑行為（通称：カスタマーハラスメント）」に関する項目も調査の対象となっており、パワハラ・セクハラ等と並んでカスハラも問題視されるようになってきました。

過去3年間にハラスメントを受けた経験（％）



ハラスメントを受けた経験があると回答した人の割合はパワハラが一番多いですが、セクハラよりもカスハラを受けた経験のある人の割合の方が多いという調査結果が出ています。一番少ないセクハラでも10.2%なので、10人に1人はセクハラを経験していると考え、決して少ない数字ではありません。

ハラスメントを受けた後の行動（％）※一部抜粋



多くの場合は上司や同僚に相談をしている一方で、社内の相談窓口相談する人は非常に少ない印象です。そもそも設置していない等の原因も考えられますが、相談窓口へ相談しやすい体制が整っていない企業が多いと言えます。

また、ハラスメントを受けた後に、退職又はなにもしなかった人の割合も多く、ハラスメントの有無・事実が明らかになっていない場合があることも問題です。

企業としてハラスメント対策を講じることが必要ですが、まずは相談窓口の設置・周知に関する対応から体制づくりを進めてみてはいかがでしょうか。



おしながき

▶12月は【職場のハラスメント撲滅月間】です ... P 1

▶【令和4年1月～】
傷病手当金の支給期間の通算化 ... P 2

▶育児休業制度に関する
不利益な取扱例 ... P 3

▶人事労務ニュース ... P 4

12月/1月の労務/税務

12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

2022年1月4日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出

1月11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月31日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出



【令和4年1月～】傷病手当金の支給期間が通算化

傷病手当金とは

私傷病による休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた健康保険制度で、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。

要件	①	業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること	※1 申請書に医師の証明が必要 ※2 待機には、有給休暇・土日祝の公休日を含める (労災の場合は連続要件なし)
	②	仕事に就くことができないこと※1	
	③	連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと※2	
	④	休業した期間について給与の支払いがないこと	

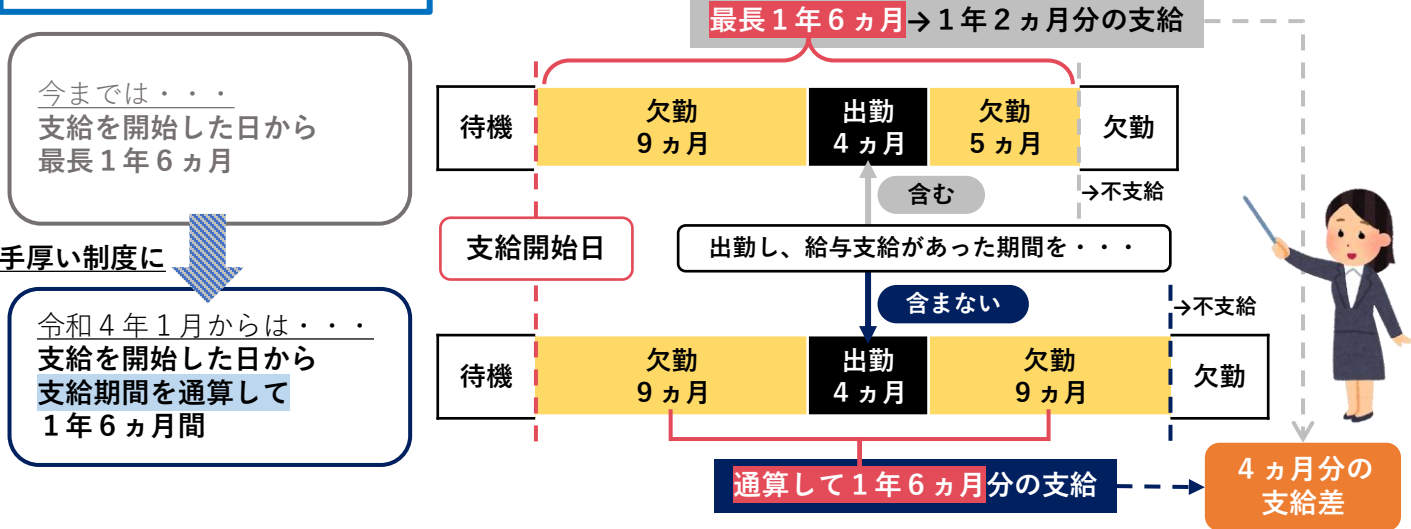
1日あたりの金額

支給開始日(※)以前の継続した12ヵ月間の
各月の標準報酬月額を平均した額

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給される日のことです

÷30日× $\frac{2}{3}$

支給期間の通算化とは



今までは、休業から仕事に復帰できたが、再度同じ病気・ケガを原因に休業となった場合は、支給開始後1年6ヵ月を超えた時点から支給を受けることができませんでした。今後は、仕事に復帰していた期間を含まずに支給期間を通算するため、1年6ヵ月分すべての支給を受けることができるようになります。

施行日前に傷病手当金を受給している場合

今回の改正は、施行日前に既に傷病手当金を受給している状態にある人について、「施行日の前日において支給を始めた日から起算して1年6ヵ月を経過していない傷病手当金について適用」されることになります。

例①	支給開始日が令和2年7月1日の場合 →令和3年12月31日で支給期間が満了するため、 改正前の規定を適用	支給開始 R2/7/1→	1年6ヵ月	支給終了 ←R3/12/31
例②	支給開始日が令和2年7月2日で、 1ヵ月分のみ傷病手当金を受給した場合 →令和3年12月31日において1年6ヵ月経過して いないため、改正後の規定を適用	支給開始 R2/7/2→	欠勤 1ヵ月	出勤 1年5ヵ月
				残1年5ヵ月 ←R4/1/1

支給開始日によって、令和2年7月1日を境に1日の差で支給が大きく異なることになるため注意が必要です。



育児休業制度に関する不利益な取扱い例

令和4年は育児介護休業法の改正が控えており、4月と10月にそれぞれ法改正対応が必要となります。改正後はより労働者が育児休業が取得しやすい制度（出生時育児休業・分割取得など）となるため、育児休業を希望する労働者が増加することも想定されます。

施行はまだ先にはなりますが、育児休業を希望する労働者に対して行ってはいけない不利益な取扱いについて確認しておきましょう。

不利益な取扱いとは

育児介護休業法第10条（不利益取扱いの禁止）
事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をし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いをしてはならない。



育児介護休業法の条文では、下記の育児制度についても同様に不利益取扱いを禁止
→ 子の看護休暇・所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・所定労働時間の短縮措置・始業時刻変更等の措置

不利益な取扱いの例	
①	解雇すること
②	期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
③	あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
④	退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
⑤	就業環境を害すること
⑥	自宅待機を命ずること
⑦	労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
⑧	降格させること
⑨	減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
⑩	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
⑪	不利益な配置の変更を行うこと
⑫	派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

※「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」より

Point 1 配置の変更
配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断する。

Point 2 賞与・昇進・昇格・減給等
単に申し出を行ったことにより不利に評価することの他、「休業期間を超える一定期間」を働かなかったものとして選考対象としないような場合が該当する。

Point 3 パワーハラスメント
実際に不利益な取扱いに至らなくても、不利益な取扱いを示唆するなどの言動によってはパワーハラスメント等のハラスメントに該当しうる。

育児介護休業法第10条の「不利益な取扱い」に該当しない
【例外①】
業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
【例外②】
労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

法違反により従業員から訴訟提起される等の事態となれば、仕事と育児の両立ができない企業というイメージがついてしまい、従業員のモチベーション低下だけではなく採用が難しくなるといった悪影響も生じます。

人事労務ニュース

2021年冬のボーナス見通し「コロナ禍の影響は一巡か」



三菱UFJリサーチ＆コンサルティング（<https://www.murc.jp>）は2021年冬のボーナス見通しとして、以下の予測を公表しています

2021年冬の民間企業（調査産業計・事業所規模5人以上）のボーナスは、前年比－0.1%とコロナ禍の影響が一巡し、減少に歯止めがかかる。昨年は、コロナ禍の影響でボーナスの支給を取りやめた企業が大きく増加したが、今年はボーナスの支給を再開する動きがみられる。

昨年は前年比－10.7%とリーマンショックを超える減少幅を記録していました。今年も0.1%の減少予測ではあるもののこれ以上の減少となる予測にはなっていません。また、業績の改善が先行している製造業では回復の動きがみられていますが、一方で非製造業では底ばいが続くことが予測されています。

アメリカではサンタも人手不足！？



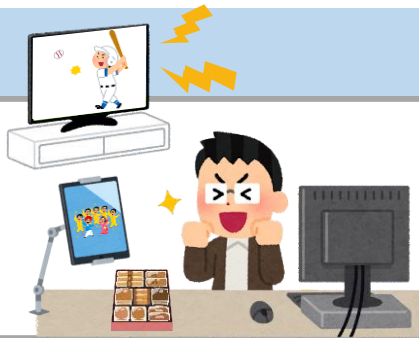
ウォール・ストリート・ジャーナル（WSJ）によると、人手不足が深刻なアメリカでは、サンタも人手不足に陥っているようです。
主に新型コロナウイルス感染への懸念から、サンタにふさわしい人材の「小太りで年配の男性」がサンタの仕事を敬遠している状況にあります。不特定多数の人と接することが多いサンタの仕事ですが、まだワクチン接種が済んでいない子供との接触や、イベントの感染予防対策に対して神経質になっていることが原因と言えます。
昨年と比較してイベント開催等の自粛が減ったことによって、サンタ派遣会社への仕事依頼は増加しており、サンタの数が足りないことから争奪戦となっています。主に都市部では、週末にもなると時給が2万6,000円程度になる場合もあるようです。

スタッフ紹介

営業ITチーム
東 裕太
(あずま ゆうた)

<趣味>
映画鑑賞
野球観戦
動画編集

10月にサトーへ入社し、営業・ITチーム配属となりました。金融機関のシステムエンジニア、事業会社の総務などを経て3社目です。これまでの経験を活かし、お客様の人事・労務管理の効率化に貢献してまいります。何卒よろしくお願いいたします。



年末年始休業のお知らせ

平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。
誠に勝手ながら、年末年始休業の期間を以下の通りとさせていただきます。
ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承くださいませようお願い申し上げます。
休業期間中にご連絡いただきました件につきましては、1月4日（火）以降にご対応させていただきます。
来年も弊社をご愛顧いただきますようお願い申し上げます。

日	月	火	水	木	金	土
12/26	27	28	29	30	31	1/1
2	3	4	5	6	7	8

良いお年を
お迎え下さい

