

## 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。



### おしながき

- ▶12月は【職場のハラスメント撲滅月間】 … P 1
- ▶SOGIハラで労災認定 … P 2
- ▶令和5年1月から協会けんぽの各種申請様式が変更 … P 3
- ▶事務所の明るさ対策を … P 4
- ▶年末年始休業のお知らせ … P 4

### 職場のハラスメントに関する実態調査

#### 過去3年間にハラスメントを受けた経験 (令和2年度)



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。社内だけでなく社外においても自社従業員がハラスメントを行っていないかどうかにも目を向ける必要があります。



### 事業主が講ずべき措置

#### ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- a. 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- b. ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文章に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

#### ② 相談 (苦情を含む) に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- a. 相談窓口をあらかじめ定めること
- b. 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

#### ③ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- a. 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- b. 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- c. 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- d. 再発防止に向けた措置を講ずること

#### ④ 上記①から③までの措置と併せて講ずべき措置

- a. 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、周知すること
- b. 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等と理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ハラスメントの防止には職場環境づくりが重要と言えますが、ハラスメント禁止の啓発や社内コミュニケーションを重視するだけでなく、長時間労働の削減など労務面へのアプローチも不可欠です。実際、**長時間労働によるストレスからハラスメントの加害者になってしまうケースも存在**します。

### 12月・1月の労務・税務

- 12月12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取得届の提出
- 冬季賞与の支給がある場合
- 賞与支払届 (5日以内)
- 1月4日
- 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
- 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取得届の提出
- 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
  - 労働保険料の納付 (第3期)

### サト一休業日のお知らせ

冬季休暇により  
 令和4年12月30日 (金)  
 ~令和5年1月3日 (火)

# SOGIハラで労災認定



## SOGIハラによる休職で労災認定

神奈川県労働基準監督署は、大手企業に勤務するトランスジェンダーの40代会社員が、勤務先の上司から性的指向や性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGIハラ」）を受け、うつ病を発症したものとして、労災認定を行いました。

経緯	
2017年10月頃	会社員が、自身がトランスジェンダーで、性自認が女性であることを公表 →会社は敬称を「さん」とするように従業員に周知
ハラスメントの内容	トランスジェンダーの公表直後から、上司によるハラスメント行為 ・「彼」、「くん」の敬称を繰り返し使用 ・「戸籍上は男性なのか、女性なのか」 ・「女性らしく見られたいなら、こまやかな心遣いが必要」 ・「女として扱ってほしいなら、さっさと手術でも何でも受ければ良い」
2018年12月	うつ病を発症し休職
2022年6月	労災の認定（現在は復職）

上司のSOGIに関する認識の欠如が問題 → 社内で改めて周知・啓発をしましょう

本件は、上司のLGBT (SOGI) の当事者に対する認識の欠如が問題です。会社として「さん」の敬称で呼ぶという一定の配慮を呼び掛けていたにもかかわらず発生したハラスメントであることから、本人への一定の配慮だけでは足りず、LGBT (SOGI) の認識に関する周知・啓発による従業員の認識向上が不可欠と言えます。

## LGBT (SOGI) とは？

下記の頭文字を組み合わせた、**性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉**です。性的指向・性自覚の頭文字から「SOGI」と表現される場合や、LGBTに「Q（Queer：規範的な性のあり方以外を包括する言葉／Questioning：特定の枠に属さない人、わからない人等を表す言葉）」を加えてLGBTQと表現される場合もあります。



性的指向 Sexual Orientation  性的指向・性自覚の頭文字から、「SOGI (ソジ)」	L	Lesbian レズビアン	女性の同性愛者 (心の性が女性で恋愛対象も女性) 
	G	Gay ゲイ	男性の同性愛者 (心の性が男性で恋愛対象も男性) 
	B	Bisexual バイセクシャル	両性愛者 (恋愛対象が女性と男性の両方) 
性自覚 Gender Identity	T	Transgender トランスジェンダー	「身体の性」と「心の性」が一致しない 

### ※注意※ トランスジェンダーと性同一性障害は違います！

性同一性障害とは「**生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者**であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。」を指します。

つまり、心と身体の性別を適合させる意志があれば性同一性障害で、トランスジェンダーは適合の意志がない場合も含むため、トランスジェンダーの方に対して「性同一性障害なんだね」「性転換手術をする予定なのか？」といった発言をすることは、SOGIハラに該当する可能性があります。



# 令和5年1月から協会けんぽの各種申請様式が変更

## 新様式を準備しましょう

令和5年1月（令和4年12月28日以降の申請）より、協会けんぽの各種申請様式の一部（→）が変更となります。記述式を選択式にすることでより分かりやすく記入でき、氏名等の欄をマス目化することでより迅速な給付の支給等が可能となります。新様式は協会けんぽのwebページよりダウンロードできますので、確認しましょう。

健康保険給付関係
傷病手当金支給申請書
療養費支給申請書（立替払等）
療養費支給申請書（治療用器具）
限度額適用認定申請書
限度額適用・標準負担額減額認定申請書
高額療養費支給申請書
出産手当金支給申請書
出産育児一時金支給申請書
出産育児一時金内払金支払依頼書
埋葬料（費）支給申請書
特定疾病療養受療証交付申請書

任意継続関係
任意継続被保険者資格取得申出書
任意継続被保険者被扶養者（異動）届
任意継続被保険者資格喪失申出書
任意継続被保険者 氏名 生年月日 性別 住所 電話番号変更（訂正）届

被保険者証等再交付関係
被保険者証再交付申請書
高齢受給者証再交付申請書

令和5年1月以降に旧様式で申請すると、事務処理に時間を要する可能性があります

### 【例】傷病手当金支給申請書

氏名のカナ入力をマス目化

口座名義の入力を省略  
+  
受取代理人の欄の削除

受取代理人を記入すれば誰でも代理で受給できる状態であったことから、**原則は申請者が受給**とし、**委任状を提出すれば、引き続き申請者以外も受給可能。**

## 傷病手当金・出産手当金の「別添」の注意点



傷病手当金・出産手当金の申請期間の初日の属する月までの12か月間に、勤務先が変更になった場合・定年再雇用等で被保険者番号が変更になった場合などは「別添」の書類の添付が必要です。

こちらの書面は対象となる従業員が記入するものですが、会社名や使用されていた期間などは正確に記入する必要があります。通常の申請書では、記入内容の誤りがあれば協会けんぽから確認の連絡や返戻がされますが、「別添」については記入の通りに処理が行われます。つまり、**正しく記入ができていないと、本来受け取ることができる正確な給付額と異なる給付となる場合**があります。

【別添】			
被保険者証	記号	番号	
氏名	(フリガナ)		生年月日
			昭和 年 月 日 平成 年 月 日
①	会社名(任意継続被保険者の場合は加入支部名称)	(フリガナ)	
	所在地(任意継続被保険者の場合はお住まいの住所)	〒	都・道 府・県
	使用されていた(加入していた)期間	年 月 日 ~	年 月 日

傷病手当金・出産手当金の申請期間の初日の属する月までの12か月間に、勤務先が変更した場合もしくは、定年再雇用等で被保険者証の番号が変更した場合、または退職後に任意継続被保険者になった場合は、下記の表にご記入ください。ただし、全国健康保険協会に加入していた場合に限ります。

特に気を付けたいポイント	
<input type="checkbox"/>	前職の正式な会社名を正確に記入（前株・後株も注意） ※前職が派遣社員だった場合は派遣元の会社名を記入
<input type="checkbox"/>	入社前の直近1年間に、入籍等で名字の変更があった場合は、旧姓とその旨を記入 【例：山田太郎（旧姓）】
<input type="checkbox"/>	使用されていた（加入）期間を正確に記入 ※協会けんぽの記入例では、「わかる範囲での記入で結構です」とありますが、受給金額に影響するため、きちんと調べて正確に記載しましょう

# 事務所の明るさ対策を

## 12月1日より照度の基準が変更

令和3年12月より事務所衛生基準が段階的に改正されており、令和4年12月からは照度の基準が変更となりました。照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所に対して適用されます。一般的な照明器具が設置された事務所においては基準を下回することは少ないですが、事務所内で暗さを感じるところがあれば改善しましょう。

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

令和4年  
12月1日以降

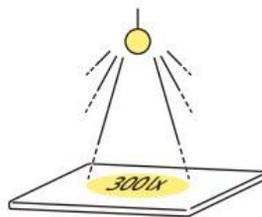
作業の区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業(※)	150ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のない作業が該当

### ルクス=その場所(面)に到達している光の量(照度)の単位

「ルクス (lx)」は照明の明るさを示す単位で、光源によって照らされている面(机上面や床面など)にどれだけ光が到達しているかを表します。この数値が高いほど明るい状態であることを表しています。

例えば、オフィス全体は明るくても、机の上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面(手元)が暗い場合は基準を満たしていない場合があります。



最近では、スマートフォンのアプリで照度を調べることもできます。



# 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す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(水)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
12/25	26	27	28	29	30	31
1/1	2	3	4	5	6	7



## 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。当事務所だよりの情報は、発行当時(令和4年11月30日)の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー  
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)  
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

### ※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。