

事務所ニュース

NO 156 号

ハラスメントの実態と規制の動き

◆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。

「持ち帰り残業」の実態とリスク

◆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多い

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時間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い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。

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である場合、影響が及ぶ範囲はより広いでしょう。

◆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。

1月の主な税務と労働の手続き

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
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出

31日 ・法定調書の提出

- ・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>
- ・固定資産税の償却資産に関する申告
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満>
- ・健保・厚年保険料の納付
- ・労働保険料納付<延納第3期分>
- ・外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

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
- ・本年分所得税源泉徴収簿の書換え