



人事労務情報

2021
10

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労働関連調査情報	1
雇用保険手続情報	2
法改正情報	3
Information ①	4
相談室	5
じっくり解説!	6
Information ②	8

労働関連調査情報

高齢就業者数は年々増加、65歳以上の4人に1人が就業しています

現在、ほとんどの会社において、65歳までの高齢者雇用確保措置は実施されており、66歳以上働ける制度のある会社が増えています（厚生労働省「令和2年「高齢者の雇用状況」によると全体の約34%）。また、今年の4月から、70歳までの就業機会確保が努力義務となりました。高齢者の就業環境を整備していくにあたり、日本の65歳以上の高齢者の就業状況を捉えておきましょう。

統計から見た我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－ https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01toukei02_01000015.html

※ この統計では「65歳以上を高齢者」とし、「月末1週間に収入を伴う仕事を1時間以上した者、又は月末1週間に仕事を休んでいた者」を就業者としています。

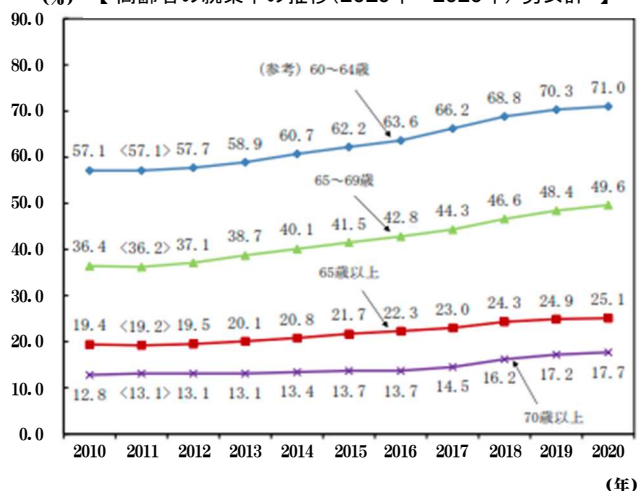
1. 65歳以上の高齢者の就業率は25.1%、9年連続で上昇

2020年の65歳以上の高齢者の就業者（以下「高齢就業者」）数は、2004年以降、17年連続で前年に比べ増加し、906万人と過去最多となりました。また、65歳以上の人口に占める高齢就業者は25.1%と、4人に1人が何らかの形で就業しています。年齢階級別では、65～69歳は9年連続で上昇し2020年には49.6%、70歳以上は4年連続で上昇し17.7%となりました。

2. 高齢就業者の多くは、パート・アルバイトで就業

高齢就業者のうちの57.0%（510万人）が雇用されて就業していますが、正規雇用は23.5%に留まり、75%以上の方が非正規雇用です。なかでも、パート・アルバイトの方が多く、高齢者の雇用者の半数以上（268万人）となります。なお、非正規を選択した主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたい」が最多となっています。

(%) 【高齢者の就業率の推移(2010年～2020年) 男女計】



雇用保険手続情報

8月～、雇用継続給付金申請で添付書類の一部省略が始まりました！

前月号では、政府の縦割り110番への要望を契機に改正された「健康保険証の本人への直接交付」を取り上げました。同じく、縦割り110番への要望から、雇用保険の手続きにおいても、事務負担が大きく、テレワークの妨げにもなっているとして、雇用保険における給付金申請時の添付書類（銀行通帳や運転免許証の写し等）について見直しが行われ、令和3年8月から、原則不要となりました。

(1) 概 要

雇用保険には、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的とした、高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付が用意されています。これらの申請には、支給の要件を満たしているか、また、受給する被保険者に間違いなく支給されるかを確認するために、申請書の内容に対する各種の証明書類等の添付が求められていましたが、今回の見直しにより、通帳等の写しや運転免許証等の写しの添付が一部で省略となりました。

(2) 銀行通帳等の写しの省略

雇用継続給付は、原則として事業主を経由して申請手続を行い、被保険者本人に給付金が振り込まれます。給付金の振込先については、給付金の申請書に払渡希望金融機関を記載することとされており、その記載内容が正しいかどうかの確認のため、これまで銀行通帳やキャッシュカードの写し等を添付して提出していました。8月1日以降、これらの申請を電子申請で行う場合や、ハローワークのインターネットサービスで入力したものを提出して行う場合は、添付が不要になりました。

対象となる申請書

- 育児休業給付金 … 育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書
- 介護休業給付金 … 介護休業給付金支給申請書
- 高年齢雇用継続給付金 … 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書

ただし、手書きで申請を行う場合は、金融機関名や口座番号が正確に読み取れない場合があるため、引き続き、通帳等の写しの添付が必要です。

(3) 運転免許証や住民票の写しの省略

高年齢雇用継続給付金の申請をする際は、支給対象者が60歳以上65歳未満の被保険者であることを確認するため、運転免許証や住民票の写し等の被保険者の年齢を確認する書類の添付が求められていました。この取扱いについて、マイナンバーを届け出ている被保険者については、ハローワークで年齢の確認ができるため、8月1日以降、添付が不要となりました。

対象となる申請書

- 高年齢雇用継続給付金 … 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書

雇用保険のマイナンバーの届出は平成28年1月から開始されており、被保険者資格取得等ですでにマイナンバーを記載して手続きをしている場合は、改めて届出をしなくても、今回の改正により年齢確認のための添付書類は不要です。ただし、今までにマイナンバーを届け出たことがない場合は、高年齢雇用継続給付金の初回申請時（マイナンバーの記載欄有り）にマイナンバーを記載することによって省略が可能となります。

今回の見直しでは、個人のプライバシーにかかわる証明書について、原則として添付不要となりました。これは、情報漏洩の防止や、テレワークの促進にもつながるでしょう。なお、押印不要やマイナンバーの普及により、一部書類の添付が不要となることは、事務負担の軽減ではあるものの、手続き担当者には、これまで以上に、申請書に正確な内容が反映されているかどうか注意深く対応することが求められることになります。

法改正情報

雇用保険、高年齢被保険者の特例の創設について

現行の雇用保険法では、ひとつの事業所における1週間の所定労働時間が20時間以上でないと雇用保険に加入することができません。したがって、複数の事業所で就労する場合でも、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断するため、複数の事業所の労働時間を通算すると週20時間以上であったとしても、雇用保険の被保険者にはなりません。これについて改正が行われ、65歳以上の労働者が2つの事業所を合計して週20時間以上働く場合、本人の選択により、雇用保険に加入することができるようになります。施行日は、令和4年1月1日です。

1. 改正の背景

長期雇用制度の変容や雇用の流動化の中で、複数の仕事を掛け持ちするマルチジョブホルダーをめぐる議論が進んでいます。また、政府は、副業・兼業を促進する環境整備のなかで、マルチジョブホルダーに対する雇用保険制度の適用について検討を進めていますが、雇用保険の趣旨（※）からも制度設計には様々な課題があります。そのようななかで、定年や継続雇用制度の期間が過ぎて就労が多様化する65歳以上の労働者は、複数の場所で就労するケースも多いため、まずは、複数の事業所で働く65歳以上の高年齢労働者を対象に、2つの事業所の所定労働時間の合計が20時間以上である等の加入要件を満たした場合に、本人からの申出により高年齢被保険者となることのできる制度を試行することになりました。なお、試行にあたっては、離職して給付を受けることが見込まれている者が申出をして適用されるといった逆選択の事象や、安易な離職をして繰り返し給付を受けるといったモラルハザードが起こることが懸念されるため、施行後5年をめどに検証を行い、制度の在り方を検討していくこととしています。

※ 雇用保険の趣旨：自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度

2. 改正の内容

(1) 高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されます。

(2) 高年齢被保険者の特例の対象となるための要件

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
 - ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
 - ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業（申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上
- ★ 3つ以上の事業所に勤務している場合でも、合算できるのは2つの事業所までです。

(3) 高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、必要事項（申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、申出にかかる事業所の名称および所在地、申出にかかる適用事業における1週間の所定労働時間など）を記載した届書に、労働契約にかかる契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄の公共職業安定所に提出することによって行います。そして、公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

★ 事業主が、労働者の合算した週の所定労働時間等の就労状況を把握して、各種の手続きを行うことは困難であるため、労働者本人からの申出が前提となります。

(4) 事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行おうとする者からその申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

(5) 離職時の給付

離職時の給付については、高年齢求職者給付（一時金方式）を支給することとし、1つの事業所のみを離職する場合であっても、その事業所での賃金に基づき算出して給付します（【例】参照）。また、正当な理由のない自己都合離職の場合には、現行の高年齢求職者給付金と同様に一定期間の給付制限を行ったうえで給付されます。しかし、2つの事業所をともに離職する場合で、その離職理由が異なっていた場合には、何度も公共職業安定所への来所を求めることは受給者にとって効率的ではないため、給付制限がかからないように一本化して給付することになります。

【例：高年齢被保険者の特例における雇用保険加入および離職】



政府は、多様な働き方の実現を目指す働き方改革の一環として、副業・兼業を促進しています。副業・兼業を行う者（マルチジョブホルダー）の保護のため、労災保険法では、令和2年9月1日改正により、複数事業労働者として労災保険給付の適用が受けられるようになりました（人事労務情報2020年9月号参考）。そして、今回、取り上げたように、雇用保険についても、まずは65歳以上を対象とする制度が始まることになりました。

ハローワークのオンライン求人サービスに新しい機能が追加されました！

ハローワークは、求人募集をしたい企業が失業保険（基本手当）の受給者等に対し無料で広く募集をかけることができ、求職者は無料で職業紹介のサービスを受けられます。9月21日から、ハローワークのオンラインでのサービスが機能強化され、オンライン上でできる手続きが広がりました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20400.html

求職者向けと求人者（事業主）向けの双方に対して機能の充実が図られましたが、ここでは会社が知っておきたい求人者に対するサービスの内容、「求人者マイページ」の新しい機能を取り上げます。

★ 求人者マイページ

求人サービスをオンライン上で受けるための事業者向けの専用ページです。事業主がハローワークインターネットサービスを利用する場合、まずは、「求人者マイページ」の開設が必要です。

◆ 求人者マイページの新しい機能について

(1) ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける 〈オンラインハローワーク紹介〉

ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けるサービスです。ハローワーク職員が、職業相談のなかで希望条件等を確認している求職者を対象に、求人との適合性を判断したうえで紹介します。

(2) 求職者がオンラインで応募した場合、応募書類の管理や採否入力効率が効率化される

求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を速やかに確認することができ、求人者マイページの「メッセージ機能」を使って、応募者と面接日時等の調整も可能です。また、求職者やハローワークへの選考結果の通知や管理も、求人者マイページで行うことができます。

(3) 求職者からの応募を直接受けることができる 〈オンライン自主応募〉

ハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずに求人者マイページを通じて、直接応募できるようになりました。応募があると、求人者マイページに応募通知（オンライン自主応募）が届きますが、ハローワークからの連絡はありませんので、求人者マイページを定期的に確認することが必要です。なお、オンライン自主応募は、求職者の自主的な求職活動であり、ハローワークの職業紹介には該当しないことにご注意ください。

※ オンライン自主応募の場合、ハローワークインターネットサービスのみの利用でも応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。一方、求職者からの直接応募であるため、募集要件に合致しない方からの応募も想定されます。

相談室<<人事労務管理>>

新型コロナワクチンの接種状況や意向を確認してもよいですか？

人事部長

弊社では、出社時の検温と体調管理カードへの記入、マスク着用の義務、従業員の手指や備品等のアルコール消毒の徹底、換気調整、席の配置替え、出退勤時刻や休憩時間の時差対応等、これまで職場での新型コロナ感染防止対策を徹底してきました。

社労士

そうですね。対面での打合せも可能な限り避け、たとえば、私と休憩の時差取得の検討やワクチン接種の休暇等の取扱いを検討する際も、Web会議で行いましたね。



人事部長

はい、報道によれば、2回のワクチン接種を完了した人が全人口の半数を超えたようで、特に営業活動等については、状況に応じた感染予防対策へ切替えが必要になるかもしれません。そこで、今後の感染防止対策を検討するために、従業員に対して、ワクチンの接種状況や意向等のアンケートを実施したいと考えているのですが……。



社労士

結論から申し上げますと、接種の状況や意向等を尋ねることには問題はないと考えます。ただし、新型コロナワクチン接種の法的な位置づけ「**接種は強制ではなく、最終的には、あくまでも、本人が納得した上で接種の判断を行う**」ものということを念頭に置き、適正な範囲で行うことが必要です。これに伴い、職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に差別的な取扱いをすることは許されないということも、今一度、確認しておきましょう。



人事部長

「ワクチン接種を行わない」という意向を示す従業員もいるとは思いますが、ワクチン接種を業務命令として行うことはできないということですね。とはいうものの、社会経済活動の再開に伴い出張や赴任等も増えてくるでしょう。その際には、従業員の安全を確保するためにもワクチンの接種状況等を把握しておく必要があります。

社労士

その通りですね。会社は従業員に対し安全配慮義務を負っていますので、従業員の安全確保や業務調整を目的に、接種状況や意向を把握することは問題ないでしょう。

人事部長

それでは、接種をしていない従業員に、接種を受けるように奨励するのはどうでしょうか。

社労士

ワクチンの有効性や業務上の必要性を考慮し、奨励であれば問題ないでしょう。ただ、原則としては、未接種者に個別に行うのではなく、掲示板や社内報等を活用した方法で行いましょう。

人事部長

そうですね……。状況によっては、もしかしたら、個別に行う必要がある場合もあるかもしれません。そのような場合には、特にどのようなことに注意をしたらよいでしょうか。



社労士

そうですね……。大前提として、「ワクチン接種を強制された」と受けとられてはいけません。「接種は個人の自由である」ということを十分に留意して、丁寧な説明と対話をしてください。そのなかで、接種をしない事情が見えてくるかもしれません。接種をしない理由には、アレルギー等の医学的な事由のほか、副反応や未知の身体への影響に対する恐怖があげられます。事情が分かったとしても、これらの理由を証明させるような書類の提出は控えたほうがよいでしょう。

人事部長

確かに、証明書類の提出を求めると、会社が認めた理由がない場合にはワクチン接種が義務であるようにも受けとめられますね。また、「接種意向がない」と回答した従業員に、繰り返しの奨励は行わないようにします。

社労士

この先、状況は変わるかもしれませんが、現時点では個人の意向を尊重しながら、社会経済活動が進んでいくように考えていくことが大切ですね。それから、ワクチン接種者が増えていっても、必要な感染予防対策は継続していきましょう。

じっくり解説！

最低賃金のおさらいと、令和3年度改定の背景について



8月号で令和3年度の地域別最低賃金の動向を取り上げましたが、10月1日から順次適用されています。各都道府県の改定額を見ると、28円の引上げが40都道府県、29円が青森・山形・鳥取・佐賀の4県、30円が秋田・大分の2県、32円が島根県となりました。改定額の全国加重平均は930円で、昨年度(902円)から28円の引上げであり、過去最大の引上げ幅です。今一度、最低賃金の基本的な考え方をおさらいするとともに、引上げの背景を確認しましょう。

1. 最低賃金の基本的な考え方

(1) 最低賃金の概要と種類

最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が定めた「労働者に対して支払う賃金の最低限度の金額」のことをいいます。なお、最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があります。

【地域別最低賃金】

産業や職種に関係なく都道府県内で働くすべての労働者に対して適用される最低賃金。各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められる。

【特定最低賃金】

特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用される最低賃金。たとえば、北海道の乳製品製造業や香川県の冷凍調理食品製造業について定められている(9/30現在)。

なお、地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の金額が最低賃金となります。また、派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用されるので、派遣労働者または派遣元の使用者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

(2) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、実際に毎月支払われる賃金から次の6つを除いた金額が対象となります。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当等

ちょっと疑問?? 固定残業代を導入している場合の取扱いについて

適正な固定残業代の制度のもとにおける給与の場合、「基本時間部分」と「固定残業部分」とに分けることができます。このうち「固定残業部分」は、上記③の所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金に該当するため、最低賃金の計算には含まれません。したがって、最低賃金の対象となるのは、給与から固定残業部分を控除した金額である「基本時間部分」のみとなります。総支給額が同じであれば、給与に含めている固定残業時間が増えれば増えるほど、最低賃金の計算上の時給単価は下がることになります。

(3) 支払っている賃金が最低賃金を上回っているかどうかを確認する方法

最低賃金は時間によって定められています。また、最低賃金の対象となる賃金は、前掲(2)で示したように、毎月支払われる基本的な賃金から一部の賃金を控除したものが対象となります。支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを確認するには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を比較します。なお、次表のように、支払っている賃金の形態(月給、時間給、日給等)によって確認方法は異なります。

【表：賃金体系別、最低賃金以上かどうかを確認する方法】

賃金体系	確認する方法
時間給制の場合	時間給 $\geq$ 最低賃金額
日給制の場合	日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
月給制の場合	月給 $\div$ 1カ月の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合	出来高払い制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払い制その他の請負制によって労働した総労働時間で除して時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較する。

2. 令和3年度の地域別最低賃金の状況

厚生労働省の中央最低賃金審議会の審議では、コロナ禍で厳しい業況が続くなか、過去最高額の目安となる答申に使用者側が反発し、採決に反対していました。ところが、地方最低審議会での調査審議を経て決定された全国の改定状況を見ると、目安を上回る改定額を答申した県も現れました。

地域別の最低賃金額では、最高額は東京都の1,041円、最低額は高知県と沖縄県の820円で、その差額は昨年同様に221円です。しかし、厚生労働省の中央最低賃金審議会が示した目安額の28円に4円上積みし32円引き上げた島根県（824円）のほか、6県が目安額以上を上積みしたため、割合で見ると地域間の賃金格差は縮まったことになります。この背景にあるのは、深刻な人手不足問題です。この7県の改定額と有効求人倍率（令和3年7月時点）の状況を見てみましょう。

県名	改定額	引上げ額(目安差額)	有効求人倍率 ★全国計は1.15倍
青森	822円	29円（+1）	1.23倍
秋田	822円	30円（+2）	1.70倍
山形	822円	29円（+1）	1.46倍
鳥取	821円	29円（+1）	1.52倍
島根	824円	32円（+4）	1.69倍
佐賀	821円	29円（+1）	1.44倍
大分	822円	30円（+2）	1.31倍

このように、7県の有効求人倍率は、全国計の1.15倍よりも高く、少しでも最低賃金を引上げて、賃金が高い県外への人材流出を防ごうとする意図が推測できます。

厚生労働省は、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を提示しています。現在、Aランクで6都府県、Bランクで11府県、Cランクで14道県、Dランクで16県となりますが、この7県はDランクに属し、Aランクの最低賃金とは132～220円の開きがあり、地域間格差は依然として大きい状況です。

3. 最低賃金引上げに向けた支援策

厚生労働省は経済産業省と連携し、コロナ禍における最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業や小規模事業者に対し、次のような賃金引上げに向けた生産性向上等の支援を実施しています。

① 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引上げる場合、令和3年10月から12月までの3か月の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給します。

📄 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000814592.pdf>

② 業務改善助成金 ★ 人事労務情報2021年8月号でも取り上げていますので、合わせてご覧ください。

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

📄 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03.html

その他、厚生労働省のホームページから「生産性向上のヒント集」「中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル」をダウンロードすることができます。

📄 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/index.html



喫緊の課題のパワハラ防止対策、点検票や動画を活用して進めましょう

職場におけるパワーハラスメント対策については、改正労働施策総合推進法が令和2年6月1日から施行され、大企業について、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じること（パワハラ防止措置）が事業主の義務となりました。そして、来春（令和4年4月1日）からは、中小企業に対しても義務となります。個別労働紛争相談件数でも「いじめ・嫌がらせ」にかかるものが最も多く、また、パワハラを理由とする精神障害等での労災認定も高水準で推移しています。職場におけるパワハラ防止対策は、早急に取り組むことが必要な課題のひとつでしょう。

◆ パワハラ防止対策への取組み状況

厚生労働省が7月30日に公表した令和2年度雇用均等基本調査（企業調査）によると、職場のパワーハラスメントの防止対策に取り組んでいる企業割合は79.5%となり、令和元年度の前回調査（37.9%）から41.6ポイント上昇しました。この背景には、令和2年6月からのパワハラ防止対策の義務化があると考えられ、規模別にみると次のようになり、企業規模が大きいくほど取り組んでいる企業割合が高くなっています。

- ・ 5,000人以上：100.0% ・ 1,000～4,999人：99.8% ・ 300～999人：97.4% ・ 100～299人：94.7%
- ・ 30～99人：84.3% ・ 10～29人：74.7%

なお、具体的な対策では、次表のように、「就業規則・労働協約等の書面で方針を明確化し、周知している」については62.7%と比較的多くの企業で取組みが進んでいるものの、その他の対策についてはなかなか難しい状況であることが示されています。

【表：パワーハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答）】

※ パワーハラスメント防止対策に取り組んでいる企業を100%として、割合を算出

就業規則・労働協約等の書面で、内容及びあってはならない旨の方針を明確化し、周知している	62.7%
相談・苦情対応窓口を設置している	49.4%
当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している	49.1%
相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している	47.9%
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書に規定し、周知している	44.8%
相談・苦情対応窓口担当者が内容や状況に適切に対応できるように、研修等を実施している	23.2%

また、4月に公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」では、パワハラを知った後の勤務先の対応について「特に何もなかった」と回答する労働者が47.1%と高い割合を示しています。このことから、企業の対応があまり進んでいないことが分かります。

📄 令和2年度雇用均等基本調査（企業調査） <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/02.pdf>

📄 職場のハラスメントに関する実態調査 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

◆ パワハラ防止対策の自主点検とその後の取組み

パワハラ防止のために企業に義務付けられた雇用管理上の措置義務の内容は、次の4つに区分され、10項目ありますが、具体的に何をすればよいのかイメージが付きにくいということもあるのではないのでしょうか。

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 | ② 相談に応じ、適切に対応するための体制の整備 |
| ③ 相談後における事後の迅速かつ適切な対応 | ④ そのほか併せて講ずべき措置 |

そこで、東京労働局作成の「自主点検票」を活用しましょう。措置内容の項目ごとに記されている「具体的な点検項目」について企業の実態と照合し、まずは、現時点における取組状況を点検してみましょう。そして、自主点検の結果、取組みができていない事項について、パワハラ防止対策を進めましょう。その際には、合わせて公開されている「自主点検解説動画」等を活用するとよいでしょう。

📄 https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/jisyutennkenn.html

パワハラに関する様々な調査報告書等から、10項目の措置義務のうち、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」については、部分的な取組みが進んでいる企業が増えていることが分かります。しかし、その先の取組みについては足踏み状態となっている企業が多いのではないのでしょうか。中小企業の義務化は来春ですが、今から準備を進めていきましょう。

**パワハラ防止
自主点検
実施中**