

社労士法人 大竹事務所 通信

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301
電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp
URL：http://osaka-otake.com/

2023年12月(Vol.201)

●弊所の年末年始について：12月28日(木)午後から1月5日(金)午前まで休業させていただきます●

12月は 「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省は、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

ハラスメントとは、相手の意に反した言動等により相手を不快にさせる嫌がらせ行為をいいます。性的な嫌がらせ行為であるセクシュアルハラスメント、職場での優位性をふりかざすパワーハラスメントのほか、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

職場のハラスメントは、企業にとっても職場秩序の乱れや貴重な人材の損失、社会的評価にも悪影響を与えるなど大きな問題となりかねません。また、職場内でのハラスメントだけでなく、就職活動中の学生などの求職者やインターンシップ、教育実習生などへのハラスメントなどにも積極的に取り組むことが望まれます。

◆職場のパワーハラスメントとは

令和4年4月から、パワハラ防止措置がすべての企業で義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる、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であり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

◆職場のセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受

けたり、就業環境が害されることをいいます。「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろん、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。また、「労働者」とは、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、契約期間や労働時間にかかわらず、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

12月は忘年会のシーズンでもありますが、飲み会が職場と見なされるケースもあります。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

職場における各種ハラスメント防止対策の実施や相談窓口の設置など、社内での体制づくりを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

今年度の被扶養者資格再確認における 「年収(130万円)の壁」対応

◆「被扶養者資格再確認」とは？

健康保険の被扶養者は、法令で毎年一定の期日を定め確認することとされています。協会けんぽ加入事業者には、令和5年度分の書類が、令和5年10月下旬から11月上旬にかけて順次発送されています。

◆提出期限までに事業者がすべきことは？

提出期限は、令和5年12月8日(金)です。期限までに、自社の被保険者に対して、令和5年9月16日現在の被扶養者(4月1日時点で18歳未満の方、4月1日以降に被扶養者になった方、任意継続被保険者の被扶養者は対象外)について、文書等により

被扶養者の要件を満たしているかを確認し、被扶養者状況リストに結果を記入します。

別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については厳格な方法による再確認が必要となるため、協会けんぽから送られてくる被扶養者状況リストと同封の被扶養者現況申立書を記入し、確認書類とともに提出します。

◆「年収（130万円）の壁」対応の内容は？

政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」により、年収が130万円以上であっても人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加である場合、その旨の事業主証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする方針が示されました。

そのため、上記に該当することが確認できた場合は、被扶養者状況リストの「変更なし」にチェックをしたうえで、「一時的な収入変動」に係る事業主証明と併せて提出します。所得証明書等を提出する必要はありません。

なお、収入増加の理由が人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加でない場合は、事業主証明の提出は不要です。

【全国健康保険協会「事業主・加入者のみなさまへ「令和5年度被扶養者資格再確認の実施方法等について」（令和5年11月9日更新）」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat590/info231023/>

「50人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加～帝国データバンクの調査結果から

◆「50人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まっていくようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数50人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は1万1,039社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

<社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合（％）>

- ・5人以下 …………… 5.0%
- ・6人～20人……………10.8%
- ・21人～50人……………19.5%
- ・51人～100人 ……31.6%★
- ・101人～300人 ……45.5%
- ・301人～1,000人 ……59.0%
- ・1,000人超 ……………62.0%

（全体集計では、21.0% [5社に1社] が「いる」と回答）

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

【帝国データバンク「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p231011.pdf>

年次有給休暇の取得が過去最高に～厚生労働省「令和5年度就労条件総合調査」

◆年次有給休暇の取得率が初の6割超え

厚生労働省の令和5年「就労条件総合調査」結果によると、令和4年の年次有給休暇の付与日数の平均は17.6日（前年調査17.6日）、実際に取得した日数は10.9日（同10.3日）で、平均取得率は62.1%（前年比3.8ポイント増）と初めて6割を超え、昭和59年以降では過去最高となりました。

産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サービス事業」が74.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%と最も低くなりました。

政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）において、令和7年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標に掲げています。

◆有給休暇の取得率を上げるためには？

厚生労働省は、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するための集中的な広報を行っています。今年も、リーフレットにて「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の活用方法について紹介しました。

平成31年4月に年次有給休暇の年5日取得義務が施行されて以来、年次有給休暇の取得率は過去最高となりましたが、政府の目標の70%には及ばない状況です。年次有給休暇の取得率を上げるにはどのような取組みが必要なのか、取得のすすまない企業は厚生労働省の年次有給休暇取得促進特設サイト等を参考にしながら検討する必要があります。

【厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html>

【厚生労働省リーフレット「10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/001150923.pdf>

【厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト内「年次有給休暇取得促進特設サイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>
[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書、
- 給与所得者の配偶者控除等申告書、
住宅借入金等特別控除申告書、
給与所得者の基礎控除申告書、
所得金額調整控除に係る申告書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]
※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

編集後記

早いものでもう12月。

11月に暖かい日が多かったせいで、未だ「年末」という言葉にピンとこないですが、1年の納めの月、頑張ってお参りしましょう。

インフルエンザなどの感染症が大流行しているようです。忙しい時期ですが、体調管理も万全になさってください。

さて、事務所通信の冒頭でもお知らせいたしましたが、今年度の弊所の年末年始休業は12月28日午後より1月5日午前までとさせていただきます。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。よいお年をお迎えくださいませ。(R.O)

スタッフブログより

【経営者の頭の中～その④～】

今回でシリーズも最終回。

今まで「マーケティング」「マネジメント」と取り上げてきましたが、最後は経営の大きな柱である「資金繰り」について深掘りします。

「資金繰り」は経営の生命線。

どんなに素晴らしい商品やサービスがあっても、資金繰りが滞れば経営は立ち行かなくなります。日常の経費はもちろん、新しい事業や投資に向けた準備、そして予期せぬ出費。これら全てをバランスよく捌く能力が求められます。

短期的な視点での現金管理、長期的な資金調達の戦略、これらをしっかりと行うことで、ビジネスは安定し、さらなる成長への道を切り開くことができます。

このシリーズを通して、経営の三大要素について一緒に学び、考えるきっかけをご提供できたら嬉しいです。
おおたけ (2023-10-09)

【インフルエンザになってしまいました】

十数年ぶりにインフルエンザになってしまいました。

丸5日外出せずに過ごしたのですが、私の場合心身共に健やかにはいきませんでした。

家から出られないことが何より苦痛だったのかもしれない。

熱はすぐに下がりましたので、1日お休みをし、その翌日から自宅で業務を始めました。

初めてこのような経験をしましたが、慣れないことをするのは難しいものですね。

100%業務だけに集中できる環境が整っていないと、自宅でちょっとした家事をしたり、ピンポンが鳴れば出てしまいます。

全く生産性を落とさずにリモートワークが出来るのか、私の場合はまだまだ課題が残ります。

皆様、いかがでしょうか。

おぎの (2023-11-27)

【在宅勤務・時短勤務期間を終えます】

10月から復帰し、今月末まで日によって在宅勤務・時短勤務をさせて頂いていました。

この間、お電話やお問合せに対する対応などで、お客様や職場の皆さんには多くのご不便をおかけしました。

初めて経験する在宅勤務で、職場の皆さんから様々なご指摘を頂き、自分が今までしていた仕事の進め方やコミュニケーションの取り方（伝えている内容）の中に、どれだけ間違いや不足があるのか気付かせて頂きました。

また、色々なことをお願いする中で「これまでは自分がしていたけど、お願いすることでスムーズに進むこと」がいくつもあることも教えて頂きました。

12月からは休業前の働き方に戻りますが、改善を進めているところについてまで戻してしまわないように気を付けたいと思います。

にしぐち (2023-11-29)