



みくには
ハートに愛

長年に渡り群馬経済新聞でコラムを寄稿していましたが、この度最終回を迎えました。今後はこちらの紙面のみになりますが、引き続き皆様のお役に立てる情報をお届けしたいと考えております。

2019年5月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



法整備も間近！

企業のパワハラの実態は？

◆パワハラ法整備へ

昨今、マスコミでも大きなニュースとして取り上げられることが多い職場の「パワハラ」問題。パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。

◆ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で35歳以上のユーザーを対象に実施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると（回答：2,911名、調査期間：2018年12月28日～2019年1月31日）、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。実際にパワハラに当たるか否かの判断は難しいところですし、程度も様々であると考えられますが、「パワハラを受けた」と認識している人が8割もいるというのは見逃せない数字でしょう。

◆「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多

同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃（公の場での叱責、侮辱、脅迫）」（66%）が最多となっており、次いで「過大な要求（不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害）」、「人間関係からの切り離し（隔離、無視、仲間はずれ）」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」（75%）で、男女別では、女性は男性に比べ、「異性・年上の社員」（40%）が多く挙がっています。

◆より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

パワハラ被害を受けた場合、解決策として「退職」を選ぶ人が多いそうです。人手不足の状況が続く中、離職者が増えることは企業にとって大きなリスクとなります。今後は、企業にも一層の対策が求められてくることでしょう。

【ミドルに聞く「パワハラ」実態調査～エン・ジャパン】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>

5月の税務と労務の手続

提出期限

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＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
[労働基準監督署]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

ワーク&ライフ完結

ワーク&ライフは平成12年11月にスタートし、お陰様で月1回ではありますが途切れることなく現在まで約19年間みくに労務管理事務所より寄稿させて頂きました。

原稿のソースは日々事務所に寄せられる労働、賃金、年金、健康保険、雇用保険、労災保険等のご相談の一部を取り上げて参りましたが、今回をもって平成とともに幕を閉じることになりました。

おりしもこの4月からはワーク&ライフに深く関係する働き方改革関連法や新しい外国人受け入れ制度として介護やビルクリーニング等の特定技能制度が動き始め、来る5月1日には新元号令和となり新しい時代が始まります。

企業の皆様には益々、時間外労働の削減、同一労働同一賃金への取組みはもとより、急激に減少する労働力人口を支えるため、女性、高齢者、外国人等の方が働きやすい職場環境を整えることが急務となります。

既に4月1日から働き方改革関連法の一つである有給休暇の取得促進が事業規模を問わず始まっております。また、事業規模により猶予期間がありますが、過重労働による心や体の発病を予防するため、働きやすい職場環境の整備を目指し、時間外労働の上限は、原則月45時間、年間360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年間720時間以内とする労働基準法の改正が70年ぶりに行われ、同時に履行確保のため罰則規程も定められました。

このように今後益々従業員として働く方、会社の経営に当っておられる方、立場は違っても共に働き、そして日々の生活を営んでゆくうえで、労使にとって社会保障制度や人事労務管理の問題はこれからも切り離すことの出来ない課題と考えられます。紙面でのご紹介は最後となりましたが、みくに労務管理事務所はこれからもお客様や皆様から日々寄せられるご相談に丁寧にお答え出来るよう事務所一丸全力で取り組んでまいります。

従来も、当事務所HPに寄稿と並行して新聞記事を掲載しておりますが、多くのアクセスを頂いております。社会保険同月得喪や厚生年金の70歳以上該当届と届出が年金に及ぼす影響について等は、全国から1年以上にわたって継続的に毎月多くの閲覧を頂きました。

準備中の段階ではありますが引き続き事務所HPを通じワーク&ライフに関する情報を発信して参りたいと考えています。是非、楽しみにお待ちしております。

最後になりますが、今までこのコーナーをお読みいただいた皆様、長い間貴重な紙面をご提供頂いたぐんま経済新聞の皆様、そして一度も途切れることなく交代で出筆を担当した全ての寄稿担当者に紙面をお借りして感謝申し上げます。ありがとうございました。