



# 曾我事務所ニュース

## 労使トラブルの根底にはハラスメントに対する恨みつらみが存在

「退職金が規程と比べて少ない」と、退職した労働者がユニオン（一人でも加入できる地域労組）と一緒に訴えてきました。交渉への立ち会いを希望されたため参加してみたところ、話し合いの大半が専務（社長の弟）によるいじめへの恨みつらみでした。

「疲れて帰社してきた自分に対し、専務は見向きもせず、“ご苦労さん”の一言もなかった」など、専務の横柄な態度についての恨みでした。

このことを専務に伝えてみたところ、専務は「忙しく、事務所にスタッフが帰ってきていても気付かないことはあったかもしれない。しかし、そのように扱ったことは全く覚えがない」ということでした。どこかで行き違いがあって恨みが大きく成長したのでしょうか。

建設業界では命と隣り合わせの仕事であることから、ついつい言葉もきつくなりハラスメントと取られてしまうケースもあります。また、運送業界においては、配達ルートが異常なほど時間がかかるコースを指定された、重たい荷物を故意に増やされた、面倒な仕事を回された、などをハラスメントだと捉え訴えるケースもあります。

わたくしたちの周りでは目立たないかもしれませんが、いじめ・パワハラは実際に存在し、パワハラ自殺は深刻です。最近でも、会社側の反応が鈍く遺族がメディアに訴える事例（トヨタ）や、内部通報を生かせずパワハラ自殺が発生（佐川急便）した事例が新聞報道されました。ここでは、ハラスメントをした上司が40分以上机の前に立たせ叱責したにもかかわらず、当の上司には事情を聴いたのみで、パワハラは確認できないと処理されました。会社側は謝罪しましたが、自殺した男性の妻は、「どんなに謝罪されても夫は帰ってきません」と再発防止を訴えています。

## パワハラ防止が企業の義務に パワハラ防止規程モデル必要な方連絡を!

わたくしのところにもパワハラについてのセミナー講師の依頼が来るようになりました。パワハラ対策が義務化されるといっても、何から手を付けて良いか分からないのが多くの企業の実態です。

パワハラ対策にとっての最優先事項は、トップの「パワハラは許さない」という宣言です。

その次に、パワハラについての就業規則や防止規程の整備と周知です。

パワハラとは何か、どんなことをしたらパワハラになり懲戒されるか、明確にしていなければことは進みません。これがある程度進み、ゆとりができたならアンケートによる実態調査、相談窓口の設置、教育研修を行う必要があります。この教育研修は、多様な形態で繰り返し行うことが大切です。従業員が自主的にパワハラの研修会を開くとは考えられません。トップが意識的に行わなければ現状維持のままです。

**パワハラ防止規程の作成、改正は大変です。**

**モデル規程が必要な方は当事務所へご連絡ください。ワードのモデルをメール致します。**

〒262-0033  
 千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702  
 TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758  
 E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我宛)  
           :srsogat@sogaoffice.jp (事務所宛)  
 ホームページアドレス : <http://www.sogaoffice.jp>  
 緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士 曾我 浩  
 行政書士

## 11月は「労働保険適用促進強化期間」です！！

### 「一人でも人を雇えば労働保険」(全国標語入選作 作者 曾我浩)

労働保険は、労災保険と雇用保険の総称です。農林水産の事業の使用労働者5人未満の個人事業を除き、**労働者を1人でも使用する事業主は、労働保険徴収法により労働保険の加入が義務づけられています。**

個人事業でも臨時のパート一人でも雇用すれば労災保険に加入しなければなりません。未手続事業の事業主の方は**至急**、加入手続をしてください。当事務所までお気軽にお問合せください。

★労災保険は、労働者が、業務災害や通勤災害を被ったときに療養補償や休業補償などの必要な保険給付を行う制度です。

★雇用保険は、労働者が失業した場合に失業等給付を行うほか、事業主の方には失業予防及び雇用の改善等の措置に対して各種助成金を支給する制度です。



## 11月は「過労死防止月間」です

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行っています。

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患や心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を指します。

建設業、運送業では特に長時間労働に注意してください。



今年国民への啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の削減や賃金不払残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を実施しています。

## 傷病手当金の支給期間が通算化されます

傷病手当金の支給期間は、同一の傷病等に関し、支給開始日から起算して1年6ヶ月を限度とします。

(暦で数えた日数) この期間は実際に傷病手当金が支給されていたかどうかは関係なく、職場復帰して支給されない期間があったとしても、1年6ヶ月たてばその後は支給されなくなります。

しかし、今回の法改正(2022年1月)にて、「暦の通算」から「実際に傷病手当金が支給されていた期間の通算が最長で1年6か月」に変更となります。つまり、改正前よりも受給可能な期間が延びることです。

## 出産育児一時金等の支給額変更

産科医療補償制度加算の対象となる出産について、掛金相当分の加算額が16,000円から12,000円に引き下げられる一方、本来分の404,000円が408,000円に引き上げられます。(2022年1月より開始) これにより、産科医療補償制度の加算対象となる出産に係る出産育児一時金の支給額は、下記のとおり総額が維持されることとなりました。

現行 : 40.4万円 + 加算額 1.6万円 総額 42万円

改正後 : 40.8万円 + 加算額 1.2万円 総額 42万円

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度

2022年1月より、65歳以上の労働者について、2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、**本人からハローワークに申出を行う**ことで、**申出を行った日から**特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることのできる制度が開始されます。

### 【適用対象者】

1. 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
2. 2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
3. 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること