連絡先：〒131-0031
東京都墨田区墨田2-34-19
電話 ： 03-3613-1069 ＦＡＸ ： 03-3613-1073

ｅ－ｍａｉｌ：tanaka.makoto@beige.plala.or.jp

**2021年6月号**

田中社労士事務所便り



**「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました**

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和２年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

**◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴**

○過去３年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

**◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況**

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は８割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は４割程度であった。

○すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

**◆ハラスメントを受けた経験**

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去３年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4％、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0％、セクハラが10.2％となった。

**◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応**

○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1％）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6％）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6％）の割合が最も高かった。

**若者雇用促進法に基づく**

**「事業主等指針」が改正に**

**◆事業主等指針とは？**

事業主等指針とは、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）のことをいい、若者雇用促進法に基づき、若者を募集・採用等する事業主等が講ずべき措置をまとめたものです。

**◆事業主等指針の改正**

厚生労働省は、令和３年４月30日、この事業主等指針を改正しました。今回の改正によって、事業主等が青少年の募集および採用にあたって講ずべき措置、事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置について、主に次の事項が追加されました。

**◆就活生等に対するハラスメント問題への対応**

事業主は、雇用する労働者が、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

事業主は、パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントならびに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

**◆公平・公正な就職機会の提供**

採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供等の観点から行わないこと。

**◆内定辞退等勧奨の防止**

採用内定者等について、労働契約が成立したと認められる場合は、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害にあたるおそれがあることから行わないこと。

**◆募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理**

募集情報等提供事業者、募集者等は、職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（求職者等の個人情報の取扱いについて、個人情報の収集、保管および使用、個人情報の適正な管理、個人情報の保護に関する法律の遵守等）第４条に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。

**テレワークを行う従業員の本音は？**

**～連合総研調査結果から**

**◆テレワークを行う従業員の本音は？**

連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第 41 回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の20代から60代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

**◆Zoom等の利用状況**

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（ZoomやSkype、Teams、Webexなど）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、「まったく使わない」という回答が60～70％となっています。

○職場の会議・打ち合わせ

○取引先や顧客との打ち合わせ（オンライン商談等）

○上司への報告・連絡・相談

○教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は30％程度のようですので、それと符合しているようにも見えます。

**◆会社の支援**

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一歩踏み込んだ支援も必要なようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

○在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9％）

○通信費に対する手当の支払い（75.8％）

○光熱費に対する手当の支払い（78.7％）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。