



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <https://aisr.or.jp>

ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約 87 万人いて（2021 年）、そのうち約 7 割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは 17.6% しかないとのことです。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになってきているようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部

下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。下記のサイトをご参照ください。

あかるい職場応援団

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

常態化する企業の人手不足

～人手不足に対する企業の動向調査（帝国データバンク）より

◆人手不足企業 5か月連続で5割超

採用活動に苦戦する企業が多くみられるなか、人手不足が常態化している企業は少なくありません。株式会社帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」によれば、正社員の人手不足企業の割合は51.7%、非正社員では31.0%の高水準となっています。

◆「旅館・ホテル」「情報サービス」「飲食店」が高水準

業種別にみると、正社員、非正社員いずれも「旅館・ホテル」がトップで、7～8割の高水準となっています。次いで、

正社員では、IT人材の不足が深刻な「情報サービス」が73.1%、非正社員では、「飲食店」が80.4%と高くなっています。その他、「人材派遣・紹介」（正社員63.2%、非正社員60.5%）も高く、人材の取り合いとなっている状況がみとれ、外国人も視野に入れるなどの策を講じる会社もあるようです。

◆人材の確保・定着への対応を迫られる
企業の人手不足の割合は、コロナの影響で一時下がった業界はあるものの確実に上がり続けています。2022年には人手不足による倒産件数が2019年以来増加、なかでも「従業員退職型」が全体の4割を超えるなど、人材確保が切実な課題となってきている実態が各所で確認されています。

人材確保・定着の施策に真剣に取り組まざるを得ない状況が続いていくことが予想されるなか、今後、自社の現況を把握し対応を検討していく必要性はますます高まりそうです。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」】
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230207.pdf>

リーフレット「賃金のデジタル払いが可能になります！」が公表されました

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払いが認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。

◆今後の流れ

- ① 2023年4月～……資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査（数か月かかる見込み）
- ② 大臣指定後……各事業場で労使協定を締結
- ③ 労使協定締結後……個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

◆事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入す

るには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の項別の同意を得る必要があります。

・受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払いや送金に用いるためのものであることを理解の上、支払いなどに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

・口座の上限額は100万円

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

・口座残高の現金化も可能（月1回は口座からの払い出し手数料なし）

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

・口座残高の払戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払戻してもらうことができます。



【厚生労働省「賃金のデジタル払いが可能になります！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/1200000/001065931.pdf>