

# 高尾社労士事務所便り

## 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に不快を与え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。

## 新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月卒業者への厚労省調査などから

### ◆3年以内の離職率 新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%

人手不足の中、新卒入社の新卒社員など若手の離職率は気になるようです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%（前年度比1.1ポイント上昇）、新規大学卒就職者が32.3%（同0.8ポイント上昇）となっています。

### ◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別で見ると、1,000人以上で高卒者26.6%、大卒者26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者60.7%、大卒者54.1%、5～29人で高卒者51.3%、大卒者49.6%など、規模別の差が大きい

ことがわかります。

産業別では、宿泊業、飲食サービス業（大卒 51.4%）、生活関連サービス業、娯楽業（同 48.0%）、教育、学習支援業（同 46.0%）、医療、福祉（同 38.8%）、小売業（同 38.5%）などで離職率の高さが目立っています。

#### ◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」（25.0%）、「給与水準に満足できない」（18.4%）、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」（14.5%）が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和2年3月卒業者）を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001158687.pdf>

【リクルートマネジメントソリューションズ「新人・若手の早期離職に関する実態調査】

[https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355\\_6509.pdf](https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355_6509.pdf)

## 12月の税務と労務の手続提出期限 [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。

### ～当事務所よりひと言～

いつもお世話になり、誠にありがとうございます。今回は、最近の話題を紹介します。

【育児・介護と仕事の両立支援策、法改正案に明記】

厚生労働省は、育児・介護と仕事の両立支援策のとりまとめの方向性を示しました。育児では、子が3歳になるまでテレワークで働ける環境をつくるよう企業に努力義務を課し、小学校就学前まではテレワークや短時間、フレックスなどの勤務制度から2つ以上を選ぶようにします。残業免除は現行の「3歳まで」から「就学前まで」に拡充します。介護では、全従業員を対象に40歳になる際に支援制度の周知を義務付けます。労働政策審議会で年内にも制度内容を詰め、2024年の通常国会に提出する育児・介護休業法の改正案に盛り込む方針です。

### 【年末年始の営業日のお知らせ】

年末：令和5年12月28日（木）まで  
年始：令和6年1月4日（木）より

本年も大変お世話になり有難うございました。来年も引き続き宜しくお願い致します。  
高尾社会保険労務士事務所

所長 高尾 勝基  
職員一同

