

## 12月は【職場のハラスメント撲滅月間】

厚生労働省は12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、気持ちよく働くことができる職場環境づくりを呼びかけています。今回はパワハラに焦点を当てたご案内です。

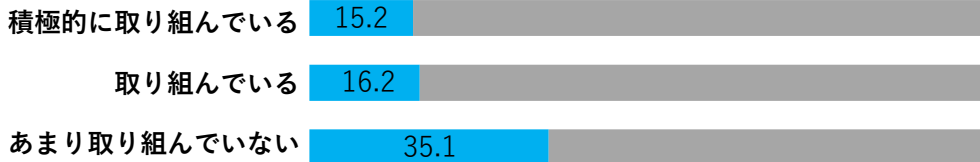


### 職場のハラスメントに関する実態調査

#### 過去3年間にハラスメントを受けた経験



#### 勤務先における防止対策への取り組み評価別の”パワハラ”を受けた経験



厚生労働省の調査では、過去3年間に受けたハラスメントはパワハラが一番多く、約5人に1人がパワハラを経験しているのが現状です。

また、勤務先がパワハラ防止にあまり取り組んでいない場合、パワハラを経験した割合に**2倍以上の差が出ており、防止対策の重要性を裏付ける結果**となりました。こちらはセクハラ・カスハラについても同様の結果が出ています。

### パワハラの6類型の再認識しましょう

#### 身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
  - 相手に物を投げつける

#### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
  - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

#### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

#### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



- (例)
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

#### 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

#### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

パワハラは上記の6つに分類されます。パワハラを防止するためには、どのような行為がパワハラに該当する可能性があるかを知ることが大切です。自社で起こり得るケースなどを想定して周知・啓発するとよいでしょう。

### おしながき

- ▶ 12月は職場のハラスメント撲滅月間 … P 1
- ▶ 【R7.1～】安全衛生関係手続の電子申請義務化
- ▶ 令和7年度の助成金動向 … P 2
- ▶ フリーランスへの対応、万全ですか？ … P 3
- ▶ 研修サービスのご案内
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

### 12月・1月の労務・税務

- 12月10日
- 源泉徴収額・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

- 冬季賞与の支給がある場合
- 賞与支払届(5日以内)

- 1月6日
- 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出

- 1月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

- 1月31日
- 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 労働者死傷病報告書の提出(10月～12月)
  - 法定調書の提出
  - 給与支払報告書の提出
  - 労働保険料の納付(3期)

### サト一休業日のお知らせ

- 冬季休暇により  
 令和6年12月28日(土)  
 ～令和7年1月5日(日)



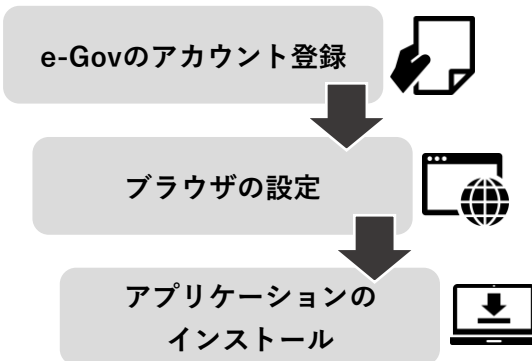
## 【R7.1～】安全衛生関係手続の電子申請義務化

令和7年1月1日より、労働安全衛生法に関する一部手続において、原則として電子申請で行うことが義務となります。手続きが必要なときにすぐ対応できるように早めに電子申請の準備をしておきましょう。

### 電子申請が義務となる安全衛生関係の手続

労働者死傷病報告
総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
定期健康診断結果報告
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
有機溶剤等健康診断結果報告
じん肺健康管理実施状況報告

### 電子申請の準備



## 令和7年度の助成金動向

最新 助成金

厚生労働省が「令和7年度厚生労働省予算概算要求」を公表しました。当該資料に記載されている来年度の助成金の見直し等の内容から、特に注目すべき助成金の変更点を紹介します。

<b>業務改善助成金</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差異が「30円以内」→「50円以内」に</li> <li>・助成率の区分を「1,000円未満（4/5）」「1,000円以上（3/4）」に変更</li> </ul>
<b>人材開発支援助成金</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規労働者に係る人材育成訓練の助成率を「60%」→「70%」に引上げ</li> <li>・賃金助成額の引上げ（中小企業：40円up、中小企業以外：20円up）</li> </ul>
<b>両立支援等助成金</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「柔軟な働き方選択制度等支援コース」を新設</li> <li>→育児期の柔軟な働き方に関する制度を2つ以上導入して制度利用すると助成</li> </ul>
<b>キャリアアップ助成金（正社員化コース）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>雇入れから3年未満の有期雇用は「2期」→「1期」に引下げ</b></li> <li>・下記の場合は「2期」の支給</li> <li>①雇入れから3年以上の有期雇用 ②過去から不安定雇用が継続</li> <li>③人材開発支援助成金の対象訓練を受けた後に転換</li> <li>④派遣労働者 ⑤母子家庭の母等</li> </ul>



雇入れ期間別の直近の変化		～6か月	6か月～3年	3年～5年	5年超
金額は 中小企業の 場合	令和5年度	対象外	57万円	対象外	
	令和6年度		80万円（2期）	45万円	
	令和7年度		40万円（1期）	80万円（2期）	※無期雇用とみなす

両立支援等助成金に新たなコースが追加され、業務改善助成金・人材開発支援助成金が拡充となった一方で、人気のキャリアアップ助成金の正社員化コースについては大きな受給額引下げが行われる予定です。**雇入れ期間が6か月以上3年未満の場合は、受給金額が今年度と比較すると半額になります。**

※当ページの助成金情報は「令和7年度厚生労働省予算概算要求」の内容から抜粋して作成しております。今後、変更となる可能性があることにご留意ください。

フリーランスとして仕事上で  
トラブルの経験があるか？

ない 53.4 46.6 ある

# フリーランスへの対応、万全ですか？

## フリーランスの約半数がトラブル経験あり

\*フリーランスを本業として仕事をしている人を対象

「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2024」（連合調べ、全国の20歳以上の男女でフリーランス\*として働く人1,000名の有効サンプルを集計）によると、フリーランスとして仕事上でトラブルの経験があると回答した人は466名(46.6%)となり、その内容は「不当に低い報酬額の決定」(28.8%)、「報酬の支払いの遅延」(25.8%)、「一方的な仕事の取消し」(25.1%)、「報酬の不払い・過少払い」(24.9%)、「一方的な仕事内容の変更」(20.2%)となっています。

## カスタマー・ハラスメント防止の機運上昇

上記内容は令和6年11月から施行されている、いわゆるフリーランス新法でも禁止されている行為ですが、カスタマー・ハラスメントにも該当し得る行為です。

東京都では「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」が成立（令和7年4月1日施行予定）し、他の地方公共団体でも条例化の動きがある等、**カスタマー・ハラスメント防止の機運は高まっている**と言えます。

### 東京都カスタマー・ハラスメント防止条例※（抜粋）

第2条第4号	著しい迷惑行為…暴行、脅迫その他の違法な行為又は <b>正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為</b> をいう。
第2条第5号	<b>カスタマー・ハラスメント…顧客等から</b> 就業者に対し、その業務に関して行われる <b>著しい迷惑行為</b> であって、就業環境を害するものをいう。
第3条第2項	カスタマー・ハラスメントの防止に当たっては、 <b>顧客等と就業者とが対等の立場</b> において相互に尊重することを旨としなければならない。
第4条	何人も、あらゆる場において、 <b>カスタマー・ハラスメントを行ってはならない</b> 。
第7条第1項	<b>顧客等は、基本理念にのっとり、カスタマー・ハラスメントに係る問題に対する関心と理解を深めるとともに、就業者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。</b>

※この条例違反に対する罰則はありません。

## 「労働者」に該当する可能性も

フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護（例：年次有給休暇など）が受けられていないといった問題も指摘されています。次のチェックリストで確認してみましょう。

<input type="checkbox"/>	フリーランス側に仕事を断る自由がある	<input type="checkbox"/>	フリーランスに対する報酬を、発注した仕事の出来高見合いで決めている
<input type="checkbox"/>	日々の仕事の内容や方法を基本的にフリーランス側の裁量で決定する	<input type="checkbox"/>	仕事で使う材料又は機械・器具等をフリーランス側が用意している
<input type="checkbox"/>	就業場所や就業時間を基本的にフリーランス側で決められる	<input type="checkbox"/>	同種の仕事に従事する正規従業員と比較して、フリーランスの方が報酬が高額である
<input type="checkbox"/>	フリーランス側に代役を立てることを認めている	<input type="checkbox"/>	フリーランスが他の仕事に従事することを制限していない

**☑がつかない項目については、労働者性を肯定する要素**となり、「労働者」に該当すれば**賃金未払の可能性**もあるため、**契約内容などを再検討**すると良いでしょう。【参考】<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001283001.pdf>

# 現場で活きる、研修。

のべ300社以上の企業の人事・労務をサポートしてきた、  
社会保険労務士法人サトーならではの実践的な研修プログラムをご用意します。

## 合同管理職研修

- ① チームマネジメント  
考課者トレーニング 部下育成  
コミュニケーション

## 合同新入社員研修

- ① 法令知識  
労働基準法 ハラスメント対策
- ① ビジネスマナー  
言葉遣い 身だしなみ

## オーダーメイド研修

貴社の課題に合わせて  
最適な研修を設計します

研修の開催に関するご要望は、貴社担当者までお問い合わせください

NewFace

## スタッフ紹介



さくっと労務・助成金  
チーム

てくち ともと

出口 朋人

血液型  
趣味

AB型  
ゲーム

## Message

9月に入社し、さくっと労務、助成金業務に従事しております。異業種からの転職であり、すべてを1から学ぶ日々を過ごしております。まだまだ至らぬことも多いですが、誠心誠意、一意専心で頑張りますのでどうぞよろしくお願いたします。

Welcome on board!

### ⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。

### ⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年11月30日）の情報元を作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)