

フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041
千葉県成田市飯田町 143-80-312
電話: 0476-37-8770
FAX: 0476-37-8810
e-mail: info@fuku-roumu.com
特定社会保険労務士 福島 富生



カスハラ被害の体験者＋遭遇者は6割 近くに～東京都産業労働局調査から

近年、社会的問題となっている「カスタマーハラスメント(カスハラ)」は、多種多様な仕事とその働き手が集中する東京では特に深刻化しており、今年4月にはカスハラ防止条例が施行されました。

以下の調査は、東京都内在住・勤務の15歳以上の男女に、カスハラについてWeb調査を行った結果を東京都産業労働局がまとめたものです。

◆調査結果のポイント

- ・カスハラという言葉も意味も知っている: 57.3%
- ・カスハラが増加していると思う: 79.6%
- ・就業中に自身がカスハラ被害にあった: 16.8%
- ・就業中にカスハラを見聞きした: 36.3%
- ・カスハラ被害にあったことも見聞きしたこともない: 40.3%
- ・カスハラ被害にあった場面
 - 対面(接客時など): 51.2%、電話・メール: 33.2%
- ・カスハラ行為
 - 威圧的な言動(声を荒げる、にらむ、物を叩くなど): 63.8%、継続的・執拗な言動や行為(何度も電話、要求を繰り返す): 28.9%
- ・カスハラ被害の対応方法
 - 管理職・上司が対応: 40.3%、自分1人で対応: 32.0%、同僚が対応: 31.7%
- ・勤務先のカスハラ対策の実施

→行っている 23.0%、行っているが不十分: 27.6%、行っていない: 49.3%

- ・行っている場合の内容
 - 基本方針の策定・周知: 60.5%、対応マニュアルの整備 46.4%
- ・対策をしているができていない理由
 - 対応のノウハウがない: 46.7%、対応できる人材が不足している: 37.2%
- ・カスハラ対策として効果があると思うもの
 - 対応マニュアルの整備: 56.4%、基本方針の策定・周知: 51.5%

業種別にみると、実際に被害にあった割合が一番多かったのは「農林漁業」(61.5%)で、見聞きしたことのある割合が多かったのは「学術研究、専門・技術サービス業」(53.2%)、両方ないのは「運輸業・郵便業」(52.5%)でした。

北海道や群馬県でも先だってカスハラ条例が制定されています。カスハラ対応を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正も閣議決定され、成立は目前です。企業にとっては、対応マニュアルや基本方針を策定するなどの対応が急がれます。

【東京都産業労働局「カスタマーハラスメントに関する都民調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/sangyo-rodo/onedrive>

学生アルバイトを雇う際に注意すべき労働条件

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

厚生労働省では、全国の大学生等を対象に、多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施し(4月1日～7月31日まで)、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。そこでは、「勝手にシフトが変わっている!」「代わりにバイトする人を見つけれないとやめられない」「忙しいと休憩時間がもらえない!」など、“おかしい”と思ったら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。企業としても、今一度、アルバイトを雇う際の労働条件について確認しましょう。

◆書面で労働条件を示す

①労働契約の期間、②契約期間がある場合、更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準など、③仕事の場所、内容、変更の範囲、④始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーション、⑤バイト代の決め方、計算と支払方法、支払い日(最低賃金を下回らない)、⑥退職時・解雇時の決まり、⑦有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込みに関する事項・無期転換後の労働条件など。

なお、労働者が希望した場合は、メール等(印刷できるもの)による明示も可能です。

◆学業とアルバイトが両立できるようなシフトを設定する

学生の本分は学業であることを踏まえたシフト設定が必要です。また、採用時に合意したシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることはできません。

◆アルバイトの労働時間も適切に把握する

労働時間の管理が必要なのはアルバイトであつても変わりません。

◆商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除することは禁止
公序良俗に反して無効となりますし、不法行為として損害賠償が認められる可能性があります。

◆遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止!

遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

【厚生労働省「令和7年度「アルバイトの労働条件を確かめよう!」キャンペーンを全国で実施します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_54645.html

法務省が「ビジネスと人権」意識向上のため中小企業向けの取組み事例集を公表しました

法務省が、中小企業向けの取組み事例集「『ビジネスと人権』ファーストステップ」を公表しました。人権尊重の活動に着手しようとする中小企業や、課題解決に取り組む企業を支援することを目的として、法務省の委託により公益財団法人人権教育啓発推進センターが制作したもので、企業の実践的な事例を紹介しています。

◆企業が配慮すべき人権リスクの種類

事例集では、企業が配慮すべき人権リスクについて、26の主要な類型を挙げています。人権リスクは26類型がすべてというわけではなく、社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していきます。26の類型の中では、よく耳にするパワハラやセクハラなどのハラスメントのほかにも、過剰・不当な労働時間や、プライバシーの権利など、企業経営においては身近な話題も人権リスクになり得ることを示しています。

◆人権尊重への取組みの具体的なプロセスと

9社の事例

企業による人権への影響は多岐にわたるため、最初から社外での人権リスクに取り組もうとすることは難しいので、まずは自社での人権尊重への取り組みを検討することをすすめています。自社でできる取り組みは、以下の3つの枠組みで整理することができます。

- ① 人権方針の策定：人権尊重責任を果たすという姿勢・意思を示す
- ② 自社が与える影響の評価と対処（人権デュー・ディリジェンスの実施）：自社の事業が社内外で起こしてしまう可能性のある人権リスクを特定し、防止や是正を行う
- ③ 救済：人権リスクが顕在化している場合に直ちに助けられる仕組みをつくる

また、9社の好事例を紹介し、これから人権尊重の取り組みを始めようとする企業のきっかけにしたいと思います。本冊子の最後には、法務省の人権擁護機関が実施する企業への人権研修も紹介しています。

【法務省冊子「ビジネスと人権」ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～】

<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>

年金改革法案から削除された基礎年金底上げ策とは何だったのか

5年に一度の年金改革法案の中で柱とされていた基礎年金（国民年金）の給付額底上げが、法案から削除されました。この基礎年金底上げ策は、将来の低年金が不安視される就職氷河期世代があと10年ほどで年金の支給開始となる65歳に達するため、厚生労働省で対策が検討されていたものです。しかし、自民党から7月の参院選への影響が大きいと反対論が拡大し、法案から削除されるに至りました。

◆相次いで後退する低年金対策

法案に盛り込まれなかったその他の低年金対策として、基礎年金の保険料の納付期間を60歳から65歳までの5年間延長する案がありま

す。年金額が年10万円増える案でしたが、保険料負担が計100万円増えることへの国民の反発が強く、厚生労働省は2024年7月に断念しました。

パート労働者の厚生年金への加入拡大案は、法案に盛り込まれましたが、保険料を半分負担する事業主への配慮を求める自民党の要望により、拡大完了の時期を2029年から2035年まで先送りしました。

◆基礎年金底上げ策とは

すべての人が受け取る基礎年金は財政状況が悪いため、将来に3割目減ります。老後を基礎年金に頼る自営業者や、低所得の会社員らが困窮するリスクがありました。そこで会社員らが上乗せで受け取る厚生年金を減額して財源をつくり、国庫負担（税金）も投入して基礎年金を底上げするのが、基礎年金底上げ策でした。

厚生労働省によれば、給付額の伸びを抑制するマクロ経済スライドによる調整は、基礎年金より報酬比例部分の方が先に終了するが、厚生年金の積立金を基礎年金の積立金に繰り入れ、国庫負担も増やして基礎年金と報酬比例部分の調整終了時期を一致させれば、基礎年金の財政も改善し、将来的には99.9%の方の給付水準が上昇するとのことでした。

しかし、そのためにはこれから厚生年金をもらい始める人の給付水準が何年にもわたって低下した後、やがて少しずつ上昇するという負担があります。また、国庫負担の追加は将来的に最大年2兆6,000億円に達するとされ、これは消費税のおよそ1%にあたり、将来の増税が懸念されます。

厚生労働省の考え方は「年金改革はゼロサムゲーム」というもので、恩恵を受ける人がいれば、必ず誰かの負担が増えたり給付が減ったりします。低年金対策として誰かの年金を削ることが必要なら、その妥当性を国民に丁寧に説明する必要があるでしょう。

【厚生労働省「マクロ経済スライドの調整期間の一致」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/0011>

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

2日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月 10日まで> [労働基準監督署]

10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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

5月になり、暑い日が続いていますが、日ごとの気温差もあり、体が温度変化についていけない方もいるようです。

職場でも外気と冷房との気温差が生じ体調を崩すことがあります。この時期は暑さに向けた体調管理を心がけましょう。