

《 事務所ニュース 2022年1月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252
E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

謹賀新年

旧年中は格別のご愛顧を賜り厚くお礼申しあげます
本年もよろしくお願ひ申し上げます

職場のハラスメント防止措置義務化への 対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化
2020年6月1日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。未対応という会社は、すぐにも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多
一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」（調査期間2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答）によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」（63.8%）、「世代間ギャップ、価値観の違い」（55.8%）、「ハラスメントへの理解不足（管理職）」（45.3%）が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有

コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>

賞与支払届の提出について！！

毎年12月は、賞与の支給をする企業も多いと思います。賞与を支給した場合は「賞与支払届」、不支給の場合は「賞与不支給報告書」を提出することになっています。賞与の額は、年金額の算出の基礎となりますので、何かと忙しい月ですが、注意しましょう。

●社会保険料の徴収について

社会保険は、原則として月中で退職した場合は、その月はカウントせず、保険料は徴収されません（喪失日が属する月は徴収されない）。ただ、給与計算上、1ヶ月遅れで計算するケースが一般的ですから、12月の月中に退職した場合は、11月の社会保険料を12月分の給与から徴収する形となります。

但し、12月に賞与を支給した場合も、給与と同じ方法となりますので、例えば12月3日賞与を支払い、12月の月中（12月30日まで）退職の場合、支給した賞与からは、社会保険料を徴収しません。ご注意ください。

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
給与計算サービス（月次・賞与・年末調整）

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談（老齢・障害・遺族）

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行