

### ■労働関係指標【令和6年7月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.7% (前月に比べて0.2ポイント増加)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.24倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,766万人 (前年同月比22万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を含む)	403,490円 (前年同月比3.6%増)

## Topics 1. ハラスメントを防ぐ、職場環境整備

職場のハラスメントについて、法的要請、社会的関心は近年さらに高まっています。パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となっており\*1、ハラスメント防止への取組みは、人事労務領域の喫緊の課題と言っても過言ではありません。\*1 令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査より

### Point1 ハラスメント防止のための取組

職場におけるパワハラやセクハラ、マタハラを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主が講ずべき措置 (義務)	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
	相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
	職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
	併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

他にも指針には「行うことが望ましい取組(以下、望ましい取組)」が定められており、「望ましい取組」は、効率的にハラスメントの防止策を推進する上で参考にすべき内容です。

#### ①各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

ハラスメントが複合的に生じることも想定されていることから、指針では、様々なハラスメントについて一元的に応じることができるよう窓口を整備することが望ましいとされています。

#### ②職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

風通しの良い職場環境づくりや、精神的・肉体的に負荷の高い職場環境や組織風土の改善、適切なコミュニケーションのためのスキルアップが、ハラスメントが起きにくい職場づくりに重要です。

- ✓ コミュニケーション活性化を図るための「定期的な面談」、「ミーティング」の実施
- ✓ 適正な業務目標の設定や業務体制の見直しと業務効率化を通じた長時間労働の是正等、職場環境の改善のための取組
- ✓ 「感情のコントロール手法の研修」や、「コミュニケーションスキルアップの研修」の実施
- ✓ 産育休関連制度等の周知と、妊娠した労働者が自らの体調等に応じて適切に業務遂行する意識を持つことの啓発

#### ③労働者や労働組合等の参画

必要に応じてアンケート調査や意見交換等を実施することにより、労働者や労働組合の参画のもとその運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等も有効です。

ハラスメント防止策は、制度を作っただけで完成するものではありません。有効な対策は企業ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って自社の実情を踏まえて対策を充実させる継続的な努力が必要です。

### Point2 ハラスメント発生時の対応フロー

防止策を実施していてもハラスメントが起きてしまった場合、相談窓口の担当者が対応フローを理解して迅速かつ適切に対応できるようにしておくことも重要です。

① 相談内容のヒアリング	相談者から次の詳細を丁寧にヒアリングする。 ・相談者と行為者との関係(職位、指揮命令関係、日常的な接点等) ・行為者の具体的な言動の内容 ・相談者の求める配慮や処分(配置転換の希望等)
② 事実関係の調査	客観的資料(メールやメモ、音声や写真等の記録)の収集と、関係者(相談者・行為者・第三者)へヒアリングし事実関係を確認。
③ 社内処分の検討	事実関係が認められる場合は加害者と相談者それぞれの対処を検討する。 ・【加害者】行為態様の程度に応じて、就業規則に基づき懲戒処分を検討 ・【相談者】配置転換、メンタルケア、関係改善支援、不利益回復、職場環境回復
④ 再発防止策の構築	行為者への継続的な行動変容のためのフィードバックやケアを行うことや、ハラスメント防止措置の現状取り組みの見直し、自社に合う包括的な取り組みを検討する。 例) 匿名アンケートによる実態調査、分かりやすいルールブックの配布 管理職向け、一般職向け等対象者別の研修実施、ハラスメント禁止についてマネジメント層からの定期的なメッセージを発信

来年には、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)についても、事業主に防止措置義務が課される予定です。より一層会社としてハラスメント防止の取組が求められますが、積極的な防止策を講じることで、生産性の向上、メンタルヘルスの改善や多様な人材が安心して健康に働ける職場づくり、離職率の低下、採用力アップといった経営上のメリットも多くあると思われます。

## TOPICS 2. 労働安全衛生関係手続の電子申請義務化 (令和7年1月1日施行)

令和2年4月より特定の法人に対して、労働保険などの一部手続の電子申請が義務化されていましたが、令和7年1月1日より、以下の労働安全衛生関係手続について、事業所の規模を問わず原則電子申請が義務化されます。

### Point1 対象となる手続

- ・労働者死傷病報告
- ・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
- ・産業医の選任報告
- ・衛生管理者の選任報告
- ・安全管理者の選任報告
- ・総括安全衛生管理者の選任報告
- ・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

### Point2 電子申請の方法

電子申請は、直接 e-Gov へ申請内容を入力するか、入力支援サービスを経由して e-Gov から申請を行う方法があり、いずれの場合にも事前に e-Gov アカウントの取得が必要になります。厚生労働省では、現在電子申請を初めて行う事業所向けにサポート事業を行っております。是非ご活用ください。

「厚生労働省 HP : 入力支援サービス (令和6年8月28日参照)」

<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

「厚生労働省 HP : オンライン化の波を一緒に乗りこなそう (同上)」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html)

### Point3 まとめ

電子申請の環境が整わない事業所については、経過措置とし従来通り書面にて提出を行うことも認められております。しかし、現在においてペーパーレス化の波が止まることはなく、今後も義務化されていない他の手続においても電子申請の義務化が予想されます。これまで、電子申請を行ったことがない事業所においてもこれを機会に、電子申請ができる環境のご準備をお願いします。

また、安全衛生関係の手続は労働者数や業務内容などによって管理者の選任、健康診断の実施や届出の要件が定められております。提出が必要な手続がご不明な場合には弊社担当までご連絡ください。

## TOPICS 3. 越境テレワークを巡る最近の論点

最近とても多いご相談の一つに、越境テレワークを巡る問題があります。それも、配偶者の海外赴任に帯同し、現地に居住しながら、在籍する日本の会社のため、役務を提供するというケースが多くあります。この場合、給与計算は比較的シンプルですが、労務管理と社会保険には、特別な留意が必要となります。

### ① 給与計算

テレワークであれ、非居住者が日本国外において役務提供するのであれば、日本の所得税は非課税となります。一方、配偶者の赴任国に居住していますから、当該国の所得税制に服し、現地での申告・納税が必要になります。

### ② 労務管理

越境テレワークの場合、労基法を中心とした日本の労働法が、どこまで適用されるのかというのは、新しく、複雑な問題です。労働法には、刑事法的側面・行政法的側面・民事法的側面が混在していることにより、学説・判例ともに、理論的に決着しているとは言えません。

ただ、労基署に確認すると、「越境テレワークでは、事業所は日本にあると考えられるので、日本の労働法が適用される」と回答されることが多いようです。それを基本と考えつつ、現地の強硬法規は遵守する方向で、個別事項ごとに対応するのが、現実的と考えます（例：休日は現地法令に合わせるよう、労働条件を変更）。

また、越境テレワーク用の社内規程を作成しておくことは、会社のためにも、被用者のためにも、有益と言えます。

### ③ 社会保険

厚生年金保険法第9条は、被保険者として、居住者要件を付していません。よって、一般の海外赴任同様、越境テレワークの場合でも、本給が日本の会社から支給されているのであれば、被保険者資格は継続することになります。

ここで最近問題になっているのは、年金事務所から、「越境テレワークには、社会保障協定は適用されません」と回答されることが多いことです。これは、実務上、社会保障協定を用いた社会保険料の二重払い回避の手続きは、出向元の会社が「社会保障協定適用証明書交付申請書」に、「相手国の事業所名・所在地」を記載して年金事務所に提出し、申請が認められると、交付された「適用証明書」を相手国の当局に提出する、という流れになっているためです。ところが、越境テレワークでは「相手国の事業所名・所在地」が存在しません。このため、越境テレワーカーは、「適用証明書」を交付されず、相手国滞在が5年を超えない場合でも、現地での社会保険加入を求められ、社会保険料の二重払いとなる恐れが出てくるのです。

しかし、例えば日英社会保障協定の第四条1には、「強制加入に関しては、ある者が一方の締結国の領域内において就労する場合には、その者に対して当該一方の法令を適用する」とあり、第五条1においては、「他方の締結国の領域内において就労するために派遣される場合には、その派遣期間が5年を超えるものと見込まれないことを条件として、その者が当該一方の領域内で就労しているものとみなして、当該一方の締結国の法令を適用する」とあります。すなわち、協定の条文上、社会保険料の二重加入の回避が大原則であり、現地の事業所で勤務することは求められておらず、適用証明書が必須とも規定されていないのです。このため、現行の年金事務所の扱いに疑問を呈する専門家がが増えていきます。

越境テレワークは、新しい就労形態であり、現行法令や行政の執行現場が、現実に追いついていない面は多々あると思われます。早急な立法・行政の改善が望ましいですが、当面の間は、専門家の知見を活かしながら、現実的に対応いただければと存じます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記 《神無月》乾杯！

10月といえば、ドイツ・ミュンヘンでは世界最大のビールの祭典・オクトーバーフェストが有名です。

日本でも、10月に限らず気候のいい時季にオクトーバーフェストからインスパイアされたイベントが全国各地で開催されています。ビールはもちろん、ソフトドリンクやフードが提供され、お祭り気分を味わうことができますね。

ドイツのオクトーバーフェストでは、「Ein Prosit der Gemütlichkeit (アイン・プロジェクト・デア・ゲミュートリックハイト)」という歌がこぞっ

て歌われます。カタカナにするととても長いのですが、どういう意味か、少々丸めると、「幸福のための乾杯」となります。

いよいよこの10月から社会保険の適用が拡大されます。適用拡大に伴う社会保険手続を漏れなく行うと同時に、年末調整の準備を始めるこの時期、下半期のスタートに勢いをつけるため、気の合う仲間やご家族と、「幸福のための乾杯」をしてみてもどうでしょうか。

ちなみに、今年の現地の開催日程は9月21日～10月6日。実は9月から始まります。待ちきれない気持ちがよくわかります。(里)



バックナンバーはこちらから！

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

CLICK!

