

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

全国で地域別最低賃金が発効 22道県で目安超えの引上げ

令和4年度の地域別最低賃金が10月1日から順次発効されました。今年度の全国加重平均額は961円で、引上げ額31円は、最低賃金額改定の目安制度が始まって以来の最高額となっています。改定後の最高額は東京都の1072円で、最低額は青森・秋田・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄の853円となっています。

最低賃金の改定手続きは、厚生労働省の中央最低賃金審議会が都道府県を経済情勢に応じて分けたA～Dのランクごとに引上げの目安額を答申。これを踏まえて各都道府県の審議会で最終的な改定額を決定しています。今年は東京都などのAとBは31円、地方のCとDは30円と、物価

高騰による家計の負担増などを理由に大幅な引き上げとなりました。

今年度の特徴は、目安額を上回る引上げ額を決めた道県が22にのぼったことです。前年度の7から3倍以上も増加しています。その多くが比較的賃金水準の低いC、Dで、目安額を3円上回ったのは、岩手、鳥取、島根、高知、沖縄の5県、2円上回ったのは、山形、愛媛、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、秋田、茨城、新潟、山梨、兵庫、山口、徳島の9県などとなっています。

その背景にあるのは、賃金水準の高い都市部への働き手の流出に対する危機感によるものともいわれています。結果、今年度の最高額と最低

額の差は219円で、地域格差は改定前より2円縮小しています。人手不足は企業経営の死活問題となり得るわけですが、原材料費の値上がりなどに加え、今回の大幅な最低賃金の引上げで、中小・零細企業における経営は厳しさを増すことが考えられます。

政府には、コストの増加分を適正に価格に転嫁できる下請け取引への対策を進めるとともに、今後も長期的、継続的に賃上げがしやすくなる環境整備に向け、中小・零細企業の生産性向上を後押しする積極的な支援策の拡充を求めたいところです。

2022

11

第6回 セクハラとは②

ハラスメント を考える

働きやすい
職場を目指して

今回は、セクハラになり得る具体的な言動について見ていきます。職場におけるセクハラには、性的な言動・要求に対し、抵抗・拒否した労働者へ報復的な扱いをする「対価型」と、性的な言動で労働者を不快にさせる「環境型」の2つの類型があるとされています。

「対価型」「環境型」の二つの類型については、すでにご存知の方も多いかもしませんが、セクハラ指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に基づいて、その具体的な内容について確認しておきましょう。

「対価型」の典型例としては、事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること／出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること／営業所内において事

業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言している

たが、抗議されたため、当該労働者を降格すること、などが挙げられています。

もう一方の「環境型」の典型例としては、事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること／同僚が取引先において労働者に

係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事を手につかないこと／労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと、などが挙げられています。

ここで示したものは典型例だけに、今や周知の内容であり、こうしたあからさまなセクハラは

セクハラの背景・要因に アンコンシャス・バイアス

減っているかもしれませんが。その一方で、特に注意が求められているのが、性別役割分担意識に基づく言動です。平成26年7月施行の改正セクハラ指針では、こうしたアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がセクハラの背景や要因になるとして事業主に対応を求めています。

具体的には、男のくせに根性がない／女には仕事を任せられない／女性性は職場の花でありさえすればいい、などの発言が挙げられます。また、女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要する／酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりする／カラオケでデュエットを強要する／「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢ちゃん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする／性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする、といった行為が挙げられます。

以上のような性別役割分担意識に基づく言動は、ただちに性的言動とまではいえないとしても、これが職場の空気になると容易に性的言動に結び付きやすくなり、セクハラの原因となります。職場においては、性別に関係なく互いに相手を尊重し、対等な立場で協力することがセクハラの防止になるといえるでしょう。