



しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町 3-21
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約 87 万人いて（2021 年）、そのうち約 7 割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは 17.6% しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳し

く叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになっていくようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。これらについてお困りのことがあれば、社会保険労務士事務所にご相談ください。

給与水準を引き上げた中小企業、3年ぶりに半数超え

～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先 13,266 社を対象に調査したもので、2022 年 12 月中旬に実施し、5,473 社から回答を得ています。

◆給与水準を引き上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022 年 12 月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.1% と、2021 年実績（41.1%）から 12.0 ポイント上昇しました。

業種別にみると、情報通信業（63.8%）、水運業（58.5%）、建設業（55.1%）などで「上昇」の割合が高くなっています。2023 年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.3% となっています。

◆給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が 27.2% と最も高く、次いで「物価の上昇」（19.4%）、「採用が困難」（18.4%）の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業（47.1%）、電気機械（41.0%）などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石（31.0%）、倉庫業（30.0%）などで高くなっています。

◆賃金総額でも「増加」が半数超え

2022 年 12 月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が 59.7%、「ほとんど変わらない」は 29.2%、「減少」は 11.0% となっています。「増加」の割合は、2021 年実績（49.3%）から 10.4 ポイント上昇しました。2023 年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は 60.5% となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が 31.3%、「変わらない」は 48.5%、「減少」は 14.2% となっていま

す。「増加」の割合は、2021 年実績（30.5%）から 0.8 ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業（43.8%）、宿泊・飲食サービス業（37.7%）、卸売業（34.9%）などで「増加」の割合が高くなっています。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果】

リーフレット「賃金のデジタル払いが可能になります！」が公表されました

令和 5 年 4 月 1 日から、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払いが認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。

◆事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の項別の同意を得る必要があります。

・受け取り額は適切に設定を指定資金移動業者口座は、

「預金」をするためではなく、支払いや送金に用いるためのものであることを理解の上、支払いなどに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1 日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

・口座の上限額は 100 万円

口座の上限額は 100 万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されません。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

・口座残高の現金化も可能（月 1 回は口座からの払い出し手数料なし）

ATM や銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払出し）することもできます。少なくとも毎月 1 回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

・口座残高の払戻し期限は少なくとも 10 年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも 10 年間は、申し出などにより払戻してもらうことができます。