

# 謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り  
厚く御礼申し上げます  
本年も変わらぬご愛顧のほど  
よろしくお願い申し上げます

令和4年 元旦

TOPIC1

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度

TOPIC2

## 改正任意継続被保険者制度の活用

2022  
January

1

令和4年1月号

夜明けの精進湖と富士山(山梨県) / ©Yoshitaka / PIXTA(ピクスタ)

**【労働審判過去最多】** 最高裁判所が発表した令和2年度の司法統計によると、全国の地方裁判所が新規に受け付けた労働審判の事件数は3907件となり、制度創設以来最多となりました。前年度の3665件から6.6%の増加(実数で242件の増加)です。内訳は、金銭を目的とするもの以外の地位確認(解雇等)が1853件と前年度の1600件から増加した一方で、金銭を目的とするものは賃金手当等(解雇予告手当を含む)が1501件と前年度1535件から減少、退職金も66件と前年度94件から減少しています(ただし「金銭を目的とするもの」中の「その他」は増加)。雇用そのものに関する審判が増加し、金銭トラブルが減少というのは、コロナ禍の影響が垣間見える結果となりました。

法律 複数の事業所で勤務する65歳以上の高齢者用の雇用保険制度

# 雇用保険マルチジョブホルダー制度

兼業・副業の普及に伴い、政府は仕事を掛け持ちする働き方を踏まえた体制整備を進めています。兼業・副業者の労災認定や保険給付のあり方については、2021年9月1日より改正施行されていますが、2022年1月から複数事業所で働く65歳以上の高齢労働者を対象にした雇用保険制度がスタートします。

今年の4月に高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が改正。65歳までの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年制廃止、労使で同意した上での雇用以外の創業支援措置等〔業務委託契約、社会貢献活動〕の導入）のいずれかを講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を確保する法整備が行われました。

少子高齢化の急速な進展と人口減少で、若年層の労働力の増加への期待が薄れる中、働く意欲がある経験豊富で健康な高齢者の活用は企業にとって重要な人事施策の一つです。他方、高齢者の長期継続雇用に伴い、中堅若手のポスト不足や人材育成に係る人件費増などに伴い、組織活性化のスピードが遅れる懸念も経営課題の一つです。その意味では、65歳以降の定年後再雇用に際して、自社での継続雇用については常勤のみでなく、就労日数の少ない雇用契約とし、兼業・副業などにより他の会社でも活躍してもらおうといった多様な働き方を認める必要性もあります。

今回の雇用保険法の一部改正によって創設された「マルチジョブホルダー制度」とは、そのような働き方を後押しするものとも言え

るでしょう。

## ●雇用保険マルチジョブホルダー制度

労働者を雇用する事業（個人経営の農林水産業で常時使用労働者数5人未満を除く）は、原則として、雇用保険の適用事業となります。当該適用事業所に雇用され、①1週間の所定労働時間が20時間以上あり、かつ、②継続して31日以上雇用されることが見込まれる場合（一定の昼間学生を除く）には、雇用保険の被保険者になります。なお、副業、兼業により複数の事業所で①および②の被保険者加入基準を満たす働き方をしている場合でも、主たる賃金を受ける会社で雇用保険に加入することになり、二重加入することはできません。また、それぞれの適用事業所で①および②の加入基準を満たさない働き方をしている場合には、いずれの事業所においても雇用保険の被保険者になることはで

きません。

しかし、雇用保険マルチジョブホルダー制度の創設により、65歳以上の労働者に限り、2つ以上の複数事業所で働く場合で、それぞれの事業所ごとの働き方が、①および②の加入基準に満たなくても、対象労働者が選択した事業主の異なる2つの事業所での働き方が次のいずれにも該当する場合には雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができます。

①1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満で、2つの事業所での労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

②それぞれの事業所での雇用見込み日数が31日以上であること。

たとえば、甲、乙、丙の3つの事業所で雇用され、それぞれの事業所との雇用契約が週5時間以上20時間未満である場合、このう

## 1月の記念日

- 書き初め（2日）
- 世界点字デー（4日）
- 小正月（15日）
- 防災とボランティアの日（17日）
- ※防災とボランティア週間（1月15日～21日）
- 118番の日（18日）
- ※118番＝海難事故や不審船を見つけた時の緊急通報先
- 文化財防火デー（26日）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

ち甲および乙の2つの事業所を選択したときはそれによってマルチ高年齢被保険者資格を取得できます。この場合、甲・乙いずれかの事業所を離職（資格喪失）しても、残る2つの事業所で週の所定労働時間の合計が20時間以上となり、それぞれの事業所における雇用見込み日数が31日以上であれば、改めて2つの事業所に係る資格取得の手続きをすれば引き続きマルチ高年齢被保険者として取り扱われます。この場合、マルチ高年齢被保険者には、事業所を離職する時点で、被保険者となっている事業所に係る資格喪失の手続きをし、改めて、残り2つの事業所に係る資格取得の手続きをすることになります。

マルチ高年齢被保険者であった者が失業した場合において、一定の受給要件（離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上あること）を満たせば、高年齢求職者給付金（基本手当日額の30日分または50日分）が一時金で支給されます。なお、1つの事業所のみ離職した場合であって

も、離職した事業所の賃金日額を基に基本手当日額を算定し、前述の日数分を受給することができます。たとえば甲および乙の事業所の異なる2社でマルチ高年齢被保険者だった者が甲のみを離職した場合は、甲で支払われていた賃金のみで給付金の額が算定されることになります。

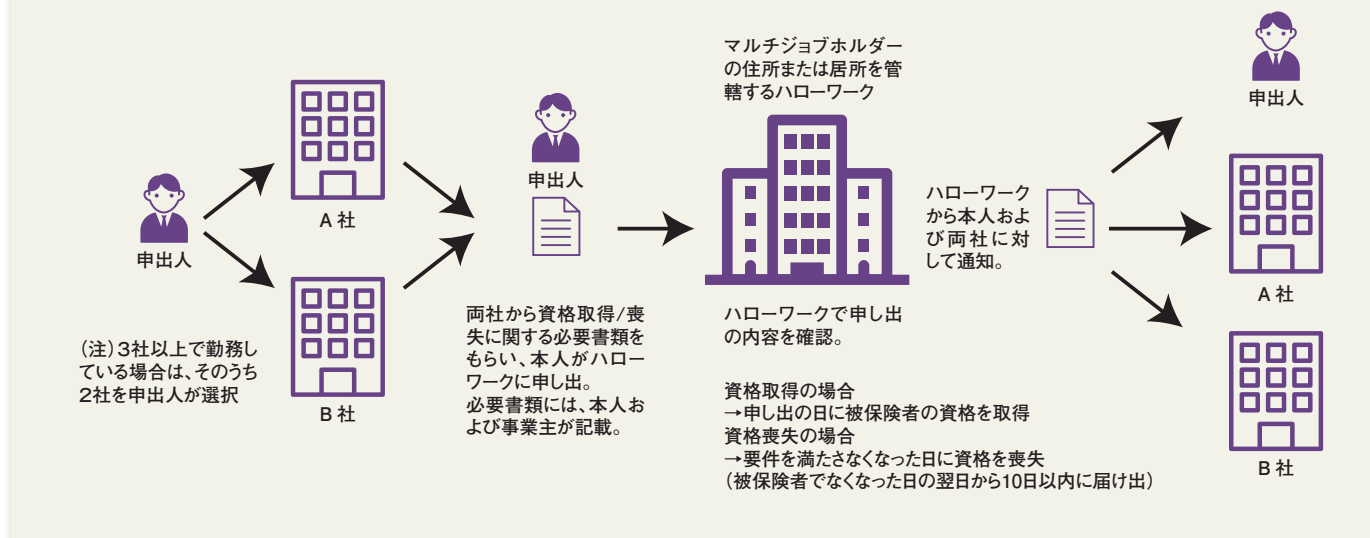
### ●マルチ高年齢被保険者の資格取得と喪失

マルチ高年齢被保険者として雇用保険に加入するには、加入要件を満たすと必ず加入しなければならないものではなく加入は任意です。したがって、マルチ高年齢被保険者として雇用保険への加入を希望する場合は、本人自らが、住所または居所を管轄するハローワークに申し出を行い、その申し出の日が被保険者資格取得日となります。就職日等へ遡及して加入することはできません。通常、雇用保険の被保険者資格取得手続きは事業主が行いますが、マルチ高年齢被保険者に係る資格取得手続きは、原則として、対象労働者本人自らが行います。対象労働者を

使用する事業主は、本人の依頼に基づき手続きに必要な証明（雇用の事実、所定労働時間など）をすただけになります。なお、加入後の取り扱いは通常の被保険者と同じで、雇用関係がある限り任意に脱退することは認められません。

被保険者になると、資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、事業主は支払い給与から保険料を控除しなければなりません。取得日は、ハローワークから本人および事業主へ発行される通知で確認可能です。また、資格喪失の手続きも、マルチ高年齢被保険者本人が行うことになります。注意しなければならないのは、1つの事業所での雇用が継続しており雇用契約に変更がない場合であっても、他の事業所を離職した場合や他の事業所の週所定労働時間が20時間以上となった場合（この場合、通常の高年齢被保険者となる）は、マルチ高年齢被保険者ではなくなるため、マルチ喪失届（離職証明書）の提出が必要となります。

〔マルチ高年齢被保険者手続きの基本的な流れ〕



保険 メリット・デメリットを確認しておきましょう

## 改正任意継続被保険者制度の活用

2022年1月1日、全世代型社会保障改革の方針に基づき、健康保険法等が改正されます。今回は、退職の手続きに影響する「任意継続被保険者制度」について確認します。

### ●退職時における手続き

日本の医療保険制度は、原則「国民皆保険」のため、年齢や国籍に関係なく、国内に住所があれば必ず何らかの医療保険制度に加入しなければなりません。被用者保険制度に加入している者が退職により被保険者資格を喪失した場合には、3つの選択肢があります。

1つ目は「扶養に入る」、つまり家族が加入している保険者たる協会けんぽまたは健康保険組合運営の健康保険の被扶養者になる方法です。扶養に入るには、退職後1年間の見込み年収が130万円未満などの条件があるため、家族が加入している健康保険の内容を確認する必要があります。

2つ目は、「国民健康保険への切り替え」です。国民健康保険は市区町村が運営しており、各役所の窓口ですぐに手続きをすることができます。住所のある自治体により保険料や手続きが異なるため、詳細は各自自治体に確認してください。ただし、国民健康保険には扶養制度がないため、世帯人数に応じて保険料額が増加する点に注意が必要です。

3つ目は、現在加入している健康保険を「任意継続する」方法です。「任意継続被保険者制度」とは、資格を喪失（退職）した後も最大2年間、引き続き従前の健康保険を継続することができる制度です。退職日の前日までに継続し

て2カ月以上当該健康保険に加入していることが条件で、資格喪失日（退職日の翌日）から20日以内に申請する必要があります。

なお、退職日の翌日に再就職する場合、退職者本人による切り替え手続きは必要ありません。

### ●現行の制度と改正1

退職時に任意継続被保険者制度を選択すると、出産手当金・傷病手当金は、一定の条件に該当すれば資格喪失後の継続給付として支給され、他は扶養家族も含め在職時と同等の保険給付を受けることができます。また保養所などの施設も変わらず利用することができます。一方で、原則2年間は資格喪失をすることができません。資格喪失事由は、①再就職などで新たに健康保険に加入したとき、②保険料を納付期日までに納付しなかったとき、③死亡したときに限られています。

保険料は、退職前には事業主と折半でしたが、退職後は全額被保険者負担になり、減免制度もなく、2年間金額が変わりません。前年度の所得を基に保険料を計算する国民健康保険と比較すると、退職後1年目の収入がない、もしくは少ない場合、保険料が割高となる可能性があります。

今回の改正では、デメリットとなる2年間の縛りをなくすため、資格喪失事由に、新たに任意脱退を可能とする要件が追加されまし

た。以降、被保険者の申請によりいつでも資格を喪失できるようになります。

### ●現行の制度と改正2

保険料の決定は、①退職前の標準報酬月額と②当該保険者の全被保険者の平均標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じて算出されます。そのため、退職前に高額な給与が支払われていても、加入している保険者の平均標準月額の方が低い場合は、その平均標準月額が保険料の算定基礎となります。

今回の改正では、保険料決定方法の見直しが行われ、健康保険組合については保険料の算定基礎に例外が認められました。改正後は、退職前の標準報酬月額の方が、当該保険者の全被保険者の平均標準月額より高い被保険者について、保険者が規約で定めた場合には、従前の標準報酬月額に保険料率を乗じた額を保険料とすることができます。今後保険者によっては保険料の決定方法が変わる可能性があるため、留意が必要です。

任意継続被保険者制度は、大正15年の健康保険法施行時から存在する仕組みです。その目的は、「解雇や退職に伴う無保険の回避」です。現状では、退職時の高い所得に基づく保険料負担の激変緩和として、実質的な意義を担っています。従業員の退職時には、丁寧な説明を心掛けましょう。

## 01

## 高卒、大卒ともに低下 令和2年度新規学卒者の離職状況

令和2年度における新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について取りまとめた結果が厚生労働省から発表されました。離職率は例年と比べ低下。新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で36.9%（前年度比2.6ポイント減）、新規大卒就職者で31.2%（同1.6ポイント減）となっています。産業別では、高卒、大卒とも、離職率が高い順に「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」となりました。

## 02

## 「今後充実させる必要がある社会保障」は「年金」 2019年社会保障に関する意識調査

社会保障制度への関心や情報を得る手段、給付と負担の水準などについての国民の意識を調査する「社会保障に関する意識調査」の2019年7月実施分の結果が、このほど厚生労働省から発表されました。今後充実させる必要があると考える社会保障の分野は、すべての年齢階級で「老後の所得保障（年金）」が最も多くなりました。次いで多かったのは、39歳以下では「子ども・子育て支援」、40歳以上では「老人医療や介護」という、世代特性のあらわれる結果となりました。

## 03

## 現在の職場に満足な転職者が多い 令和2年「転職者実態調査」結果

厚生労働省が、令和2年「転職者実態調査」の結果を発表しました。5人以上の常用雇用者を雇用する事業所から約1万7000事業所およびそこで働く転職者から約1万人を無作為に抽出し、令和2年10月1日に実施したものです。転職者の現在の勤め先における職業生活全体の満足度について、「満足」および「やや満足」と答えた人の割合から「不満」および「やや不満」と答えた人の割合を引いた値は42.0ポイントと非常に高くなりました。男女別では男性の方が高いという結果です。

## 04

## 男性は11年連続減少も女性が2年ぶり増加 令和3年版自殺対策白書

政府は「令和2年度 我が国における自殺の概況及び自殺対策の実施状況」を閣議決定しました。令和2年の自殺者数は2万1081人で前年より912人（約4.5%）増加ですが、男性が11年連続減少に対して女性は2年ぶりに増加、しかも935人も増えました（実数では男性が1万4055人で全体の66.7%）。年齢別では「40歳代」が全体の16.9%を占めて最も多く、次いで「50歳代」「70歳代」「60歳代」の順。前年と比べて「50歳代」「60歳代」以外の年齢階級で増加しました。

## 05

## 再雇用制度のある企業は95.7% 令和2年の民間企業の勤務条件等調査の結果

人事院は、国家公務員の勤務条件等を検討するための基礎資料とすることを目的に、民間企業の勤務条件制度等の調査を毎年実施しています。その令和2年実施の調査結果がまとまりました。定年制のある企業のうち96.5%が、継続雇用制度があると答えています。そのうち、いったん定年退職して従業員を再び雇用する「再雇用制度」がある企業の割合は95.7%、退職させることなく常勤のまま雇用する「勤務延長制度」がある企業の割合は8.5%となりました。

## 06

## 情報セキュリティの講習会実施のノウハウ伝授 中小企業向けの養成セミナー実施

中小企業の情報セキュリティ対策の支援者や、情報セキュリティ責任者などを対象にした「情報セキュリティ講習能力養成セミナー」が11月1日からオンデマンド形式で動画配信されています。独立行政法人情報処理推進機構の主催で、警察庁などが後援するもので、情報漏洩、ウェブサイトの改ざん、金銭搾取などの被害を防ぐため、組織内での講習や啓発をどう進めるかを伝授する内容です。11月1日に配信が開始され、来年の3月21日まで、2コマで各約1時間の内容となっています。

調査 令和2年「労働安全衛生調査」

# 高まる？メンタルヘルスケアの意識

各事業所が行っている安全衛生管理や労働災害防止活動、受動喫煙等の実態と対策についての概況を把握する調査の令和2年の結果が報告されました。メンタルヘルスの分野に関して、その概況を見ていきます。

●メンタルヘルス対策に取り組む事業所は6割超に

労働安全衛生調査は、労働災害防止計画の重点施策を策定するための基礎資料および労働安全衛生行政運営の推進に資することを目的に、周期的にテーマを変えて実施されている調査です。以下は原則として令和2年10月31日現在を対象期間としています（前回調査は平成30年実施）。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は全体で61.4%で、前回59.2%から増加し6割を超えました。このうち、職場

環境等の評価および改善（ストレスチェック※後の集団ごとの分析を含む）に取り組んでいる事業所の割合は55.5%で、前回の32.4%から大幅増となりました。従業員が多いほど実施企業の割合が高い傾向があります。

●メンタルヘルス不調はインフラ整備系の業種に多い？

メンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合は全体で9.2%。前回調査の10.3%よりも改善しています。

業種別および事業所規模別で、

その状況を見たのが下の表です。規模別では人数の多いところが当然のことながら割合が高くなっていますが、業種別で見ると割合が高い順に「情報通信業」(25.7%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(21.6%)、「複合サービス業」(20.2%)となりました。インフラ整備系の業種が上位に入っています。情報通信業では「退職した労働者がいた」割合が12.1%で、全業種中で唯一1割を超えました。

●分析結果の活用では労働時間の削減が最も多い

ストレスチェック結果の集団ご

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所割合及び労働者割合

(単位：%)

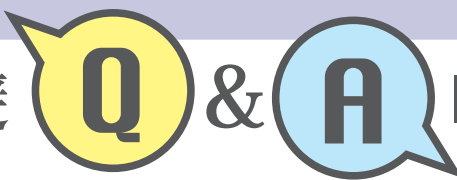
区分	事業所計 <sup>1)</sup>	該当する労働者がいた	(複数回答)		常用労働者計	連続1カ月以上休業した労働者 <sup>2)</sup>	退職した労働者 <sup>2)3)</sup>
			連続1カ月以上休業した労働者がいた <sup>2)</sup>	退職した労働者がいた <sup>2)3)</sup>			
<b>令和2年</b>	<b>100.0</b>	<b>9.2</b>	<b>7.8</b>	<b>3.7</b>	<b>100.0</b>	<b>0.4</b>	<b>0.1</b>
(事業所規模)							
1,000人以上	100.0	90.3	88.9	64.4	100.0	0.7	0.1
500～999人	100.0	84.0	82.5	47.6	100.0	0.8	0.2
300～499人	100.0	66.9	63.8	27.4	100.0	0.6	0.1
100～299人	100.0	43.8	39.3	15.3	100.0	0.4	0.2
50～99人	100.0	24.5	20.1	8.8	100.0	0.4	0.2
30～49人	100.0	8.4	7.2	3.0	100.0	0.2	0.1
10～29人	100.0	4.2	3.3	2.0	100.0	0.2	0.1
(産業)							
農業、林業（林業に限る。）	100.0	8.1	7.0	3.9	100.0	0.3	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.8	3.2	2.3	100.0	0.3	0.1
建設業	100.0	7.3	6.6	3.0	100.0	0.4	0.1
製造業	100.0	13.7	11.6	5.0	100.0	0.5	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.6	21.6	3.9	100.0	0.8	0.1
情報通信業	100.0	25.7	24.5	12.1	100.0	0.9	0.3
運輸業、郵便業	100.0	8.9	7.8	1.8	100.0	0.3	0.0
卸売業、小売業	100.0	5.7	4.5	2.0	100.0	0.3	0.1
金融業、保険業	100.0	13.9	12.4	4.6	100.0	0.6	0.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	8.6	8.3	3.0	100.0	0.5	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	14.8	13.8	4.2	100.0	0.7	0.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.1	4.1	2.3	100.0	0.2	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	5.6	5.2	3.8	100.0	0.3	0.2
教育、学習支援業	100.0	11.2	9.6	3.2	100.0	0.4	0.1
医療、福祉	100.0	12.1	9.2	6.1	100.0	0.5	0.3
複合サービス事業	100.0	20.2	17.9	5.3	100.0	0.7	0.1
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	11.4	8.0	5.6	100.0	0.3	0.1
平成30年	100.0	10.3	6.7	5.8	100.0	0.4	0.2

注：1)「事業所計」には、該当する労働者がいなかった事業所を含む。  
 2)「連続1カ月以上の休業者」及び「退職した労働者」には、受け入れている派遣労働者は含まない。  
 3) 同じ労働者が連続1カ月以上休業した後に退職した場合は、「退職した労働者」のみに計上している。

との分析を実施し、実際に活用した企業の、具体的な活用内容について尋ねた結果、全体の53.6%が「残業時間の削減、休暇取得に向けた取組」としています。次いで「相談窓口の設置」48.1%、「衛生委員会又は安全衛生委員会での審議」45.4%の順です。労働時間の削減は、企業規模が小さくなるにつれて割合が高くなるという大まかな傾向が見られました。

※ストレスチェック＝労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査すること。

# 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の  
相談

## 身だしなみに問題のある従業員の扱い

Q

当社の工場の勤続年数約10年の従業員が、最近、長髪、無精ひげとなり、上司から何度か就業規則上のサービス規定に反することを理由に身だしなみを注意されても改善することがありません。何らかの処分をすることはできますか？  
(K社・総務部)

A

労働者が自分の髪型やその色をどうするか、ひげを生やすかなどといったことは、基本的には個人の自由であり、尊重されるべきものです。しかし、それはあくまでも私生活上の場面においてであり、会社が、職場秩序の維持やその労働者の業務に照らして、必要かつ合理的な範囲で一定の制約を課することはできます。たとえば、飲食業やホテル業などの接客業に従事する従業員がお客様に不快感を与えるような風貌をしていることを個人の自由として放置すれば会社の信用を失うことになりかねず、業績にも多大な影響を及ぼすことにもなります。そのような業種、業務でなくとも、他の従業員に不快感を与える清潔感のない風貌をしている従業員が職場に存在することは職場風土として良いものではありません。

通常、従業員の服装、髪型などの身だしなみに関する制約に関しては、会社の就業規則のサービス規定として定めています。その制約が、必要かつ合理的な範囲と言えるかどうかは、会社の業種、当該従業員の職務の性質・内容、制約の目的、制約の具体的態様、業務への支障の有無・程度などから総合的に判断されます。

過去の裁判例をみると「口ひげは服装、頭髪と同様、もともと個人の趣味・嗜好に属する事柄であり、本来的には各人の自由であるとしつつ、このような私生活上の自由も労働契約の場においては、契約上の規制を受けることもありうるものであり、企業が企業経営の必要上から容姿、口ひげ、服装、頭髪などに関して合理的な規律を定めた場合、従業員はこれに沿った労務提供義務を負うことになる」としています（イースタン・エアポートモーターズ事件：東京地裁昭55.12.15）。また、トラック運転手が茶髪を改めるようにとの命令に

従わなかったために会社が諭旨解雇をした事案で、裁判所は、「企業が労働者の髪の色・型、容姿、服装などについて制限する場合は、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な限度にとどまるよう特段の配慮を必要とされる」として、解雇は無効とされました（株式会社東谷山家事件：福岡地裁小倉支部・平成9.12.25）

これらの裁判例からみると、従業員の身だしなみに関する会社の対応としては、身だしなみに一定の制約を求めるのであれば、その内容を職場秩序の維持に必要な合理的な範囲で具体的に就業規則に定めておくことが必要でしょう。定めるにあたっては、同僚や顧客に不快感を与える異様・奇異な色や形に限定されていると解釈されるので、たとえば「身だしなみ（服装、髪型、ひげ等）は、常に清潔感を保ち、他人に不快感を与えないものであること。また、職場の雰囲気にならわしくない身だしなみは慎むこと」などと定め、違反するような場合には、就業規則に基づき、清潔感のある身だしなみとするようまず注意・指導・改善を求めることが必要です。

なお、従業員の採用・面接の際、自社の従業員としての身だしなみのサービス規定を説明し、違反する風貌がみられるときは、採用された場合にそれをやめることはできるかなど本人の意思を確認しておくことで、後々のトラブル回避につながるはずです。

また、身だしなみの規定違反は懲戒処分となることも就業規則に定め、実際の違反に対して厳正な処分を行うことです。ただし、いきなり「解雇」などの処分はできません。まずは「けん責処分」などにより指導し、改善がない場合は更に注意を重ねて最終的に解雇もやむを得ない状況となる事実の積み重ねが必要です。

今月の  
ポイント

身だしなみに一定の制約を求めるのであれば、規定違反が懲戒処分になることを含め、具体的に就業規則に定めておく。問題があったとしても、いきなりの解雇はできない。



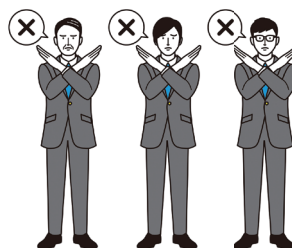
## リモート時代の新ハラスメント事情

「セクハラ」という言葉が流行語大賞の金賞を受賞したのが1989年。奇しくもこの年は昭和の最後、平成の最初の年でした。この年に福岡のある女性がセクハラ行為の違法性を問う我が国初の民事訴訟を起こし、これが日本における「セクハラ」という言葉の定着の先駆けになりました。それから30年以上が経過し、完全になくなったとは言えないまでも、セクハラに対する意識啓発は人々の間で浸透し、最近ではそれこそ「昭和の遺物」となりつつあるようです。

一方、「セクハラ」という言葉が登場したのをきっかけに、職場における迷惑行為を「〇〇ハラスメント」として問題視する流れができました。政府がガイドラインを示し法律で企業への対応を求めた「パワーハラスメント」はその代表例ですが、このように公にオーソライズされた領域以外にも、さまざまな「ハラスメント」が派生してきているようです。

例えば、容姿や個人の趣味嗜好で他人をからかう「パーハラ」(パーソナル・ハラスメント)、さらにはリモート就労でパソコンの画面越しに見える個人宅の様子に対して嫌がらせを言う「リモハラ」(リモート・ハラスメント)などという言葉もあるようです。

共通するのは、職場というパブリックな領域に、就労者個人のプライベートな側面が不意にむき出しになる場面、ということです。「ハラスメント」問題に意識的になるのは、就労環境を健全に保ち、生産性を上げるために必要なことです。特にリモート時代になり、パブリックとパーソナルが渾然となる場面が多くなる昨今、問題意識を高めることが必要でしょう。



### 編集後記

2022年1月から、傷病手当金の支給期間の通算化が認められるようになります。一時的に就労した人も断続的に療養した人も、就労期間を除いて正味の療養期間で通算1.6ヵ年分支給されます。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。