

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

カスタマーハラスメント対策の義務化

●ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

1. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
2. 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
3. 労働者の就業環境を害すること

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

●求職者等（就活中の学生やインターンシップ生等）に対して、セクシャルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

事業主が講すべき具体的な措置のない威容は、今後指針において示されます。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- ・相談体制の整備・周知
- ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

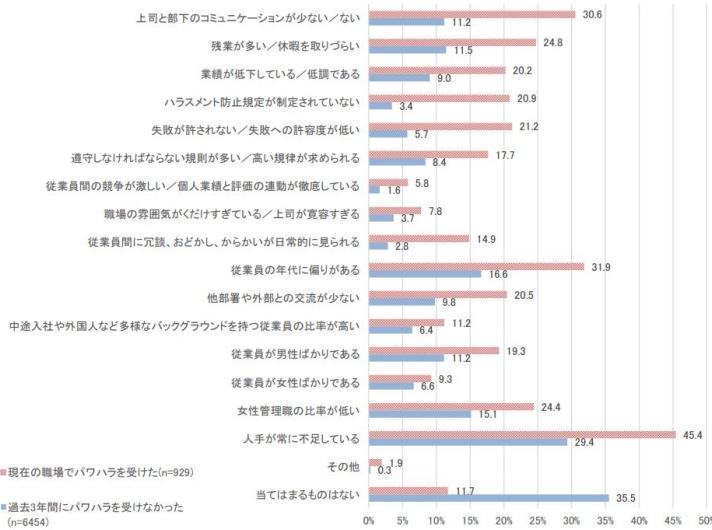
参照：厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

取り組み事例紹介（情報システム：150名）

- ・ハラスメントポリシーを作成し、罰則規定を就業規則に盛り込み、従業員へ配布用のハンドブックを作成した。
- ・相談しやすさを重視し、窓口は男女1名づつ配置。会社としての対応をフローチャート化し迅速に対応できるよう周知した。
- ・全社員を対象とした研修を年1回実施している。

★効果：上司が部下を怒鳴ったりすることがなくなった。怒りを抑えつつ指導している様子が見られる 参照：明るい職場応援団

■ハラスメントが起きやすい職場の特徴（令和5年度）



1. 人手が常に不足している
 2. 上司と部下のコミュニケーションがすくない
 3. 従業員の年代に偏りがある
- このような特徴がみられました。今一度職場のコミュニケーションについて考えてみてはいかがでしょうか。



通勤手当の非課税限度額改正（2025年11月）

◆令和7年11月19日に所得税法施行令の一部を改正する政令が公布され、通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。この改正は、令和7年4月1日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除きます。）について適用されます。

①交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当
最高限度額：150,000円

②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当
片道55Km以上、55Km未満：38,700円
片道45Km以上、45Km未満：32,300円
片道35Km以上、35Km未満：25,900円
片道25Km以上、25Km未満：19,700円
片道15Km以上、15Km未満：13,500円
片道10Km以上、10Km未満：7,300円
片道2Km以上、10Km未満：4,200円
片道2Km未満、（全額非課税）

③交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券
最高限度額：150,000円

④交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券
最高限度額：150,000円

国税庁：<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025tsukin/>

編集後記

2025年を表す一文字、「高」がくるかな？と個人的に予想していたら「熊」でした。確かにクマによる被害のニュースが多く痛ましい事件もありました。自然環境の変化や森林資源の減少などもあるのでしょうか、人間の環境と野生の生き物の環境も隣接しそぎているのかも知れませんね。お互いが程よい距離をとり干渉しそぎない関係を作っていくことが大切なではないかな、と感じております。来年は明るい話題がたくさん聞けますように。

発行：社会保険労務士法人 MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31 NMF吉祥寺本町ビル4F
★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>

社会保険労務士法人
MRパートナーズ
むさしの労政