



2026(令和8)年1月版 第13号

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

新年のご挨拶

旧年中も大変お世話になりました。誠にありがとうございました。

昨今の世界情勢の中で、インフレや世界経済の見通しの不透明さ等の逆風に負けず、元気ある大田区において中小企業支援を標榜する私共は、引き続きブレることなく、人を大切にする筋肉質の経営を推進してまいります。

私自身は、家族を守ること、働いてくださる方々を守ること、お客様に貢献すること、そのために仕事を頑張ることが、すなわち世界に貢献できることだということを再確認し、私や私の家族に恩恵を授けてくださった皆様に改めて感謝差し上げるとともに、皆様への私からのさらなる貢献を誓います。

新年の始まりをお慶び申し上げます。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

一般社団法人おおた労務管理協会
代表理事 音田崇幸

会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参

加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和8年1月1日現在当協会会員数：34名



TOPICS

①悩ましいハラスメントの境界線

業務時間外にLINEで連絡する、肩を叩いて励ますなどの行為は、職場のハラスメントに当たるのでしょうか。ハラスメントになるかどうかの境界線について、悩む企業も多いと思います。本稿では、最新の調査結果を参考に、ハラスメントの代表格であるパワーハラスメント(パワハラ)とセクシュアルハラスメント(セクハラ)について、基本的な考え方やハラスメント回避のヒントをお伝えします。

1. グレーゾーン行為に注意

先端機器によるストレスの可視化に取り組む MENTAGRAPH株式会社(本社：東京都中央区)は今年9月、「ハラスメントの基準」に関する調査結果を公表しました。

調査は昨年12月、全国の22~65歳の管理職と非管理職各900人、計1,800人を対象に実施。「ハラスメントの基準に関して当てはまるものを選択してください」という質問では、次のような回答が出ました。(次ページ)

同社では、「身体的接触や属性・外見への言及、私的時間への侵入といった“グレーになりやすい行為”」が並んでいると指摘しています。

また「肩を叩く」「『若いから体力がある』という発言」「髪型・服装への指摘」「業務時間外のLINEでの連絡」「下の名前での呼び捨て」については、非管理職のほうが管理職よりも「ハラスメントに当てはまる」と答えた割合が7.3~3.9ポイントも高く、大きなギャップがありました。同社は「現場(非管理職)はリスクとして敏感

に捉える一方、管理職は『コミュニケーションの一形態』『指導の一環』と捉えがちで線引きが甘くなりやすい可能性が示唆されています」と注意を促しています。

2. ハラスメントの基準

これらの行為について従業員が「ハラスメントだ」と被害を訴えた場合に、会社は調査をして、ハラスメントに当たるかどうかの判断をしなければなりません。厚生労働省が示している判断の基準について、改めて確認しておきましょう。

まずパワハラは、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超え、③労働者の就業環境が害されるもので、3つの要素をすべて満たすケースです。例えば、次のような行為がパワハラになります。

まずパワハラは、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超え、③労働者の就業環境が害されるもので、3つの要素をすべて満たすケースです。例えば、次のような行為がパワハラになります。

例えば、「ハラスメントの基準」に関する調査結果のうち、「休暇取得の理由を尋ね

る」は、過度に繰り返し行くと「個の侵害」に当たる可能性があります。一方、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには当たりません。

セクハラは、「労働者の意に反する性的な言動により、就業環境を害される、または不利益な取扱いを受けること」をいいます。性的な関係の強要はもちろん、性的な冗談やかからかい、食事やデートへの執拗な誘いなども含まれます。セクハラかどうかの判断にあたっては、個人の受け止め方の違いもあるので、受け手の主観を重視しつつも一定の客観性がが必要です。一般的には、「平均的な労働者の感じ方」を基準として、ケースバイケースで判断します。

また、性的関係を要求され、拒んだら解雇されたといったケースを「対価型セクハラ」、上司が女性社員の腰、胸などに度々触ったため、女性社員が苦痛を感じ就業意欲が低下したといったケースを「環境型セクハラ」とい

います。

先の調査結果のうち、「肩を叩く」「髪型や服装への指摘」などは、その性質によってはセクハラに該当しかねない行為と言えます。

業務時間外のLINEでの連絡	28.6 %	飲み会への参加要請	22.5 %
肩を叩く	26.6 %	休暇取得の理由を尋ねる	19.3 %
「若いから体力がある」という発言	25.4 %	残業や休日出勤が当たり前	15.4 %
下の名前での呼び捨て	25.4 %	個人の外見に関するコメント	15.2 %
髪型や服装への指摘	23.3 %	業務上の指導での怒号	15.0 %

3. さいごに

ハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるだけでなく、職場の生産性低下や人材流出につながる重大な職場課題です。さらに、企業として十分な調査や再発防止措置を講じなかった場合には、法的責任を問われる可能性もあります。ハラスメントに関する紛争は、労働局のあっせん・調停を経て、民事訴訟に発展するケースも少なくありません。その場合、使用者責任や債務不履行責任が問われ、損害賠償請求や、社会的な信用の低下といっ

た影響が生じるリスクもあります。お困り際にはお早めに弊所にご相談ください。また、厚生労働省の特設

行為類型	具体例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4. 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
5. 過小な要求	業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

サイト「あかるい職場応援団」も大変参考になるので、ぜひご覧いただくことをお勧めします。

②AI導入による働き方への影響

仕事に人工知能（AI）を活用する職場が増えつつあります。AIは生産性の向上や人手不足の緩和などにつながるため、少子高齢化が進む日本では、今後も企業が積極的に導入していくと考えられます。本稿では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が公表した「AIの職場導入による働き方への影響等に関する調査」の結果から、AIと働き方に関する最新事情をお知らせします

1. 残業時間が減少

調査は、同機構が2024年5～6月、全国の労働者を対象に実施し、22,000人から有効回答を得ました。22,000人のうち、勤務先の企業でAIが使われていると答えた労

働者は2,833人（有効回答数に占める割合12.9%）。2,833人のうち、自身がAIを利用していると答えた労働者は1,854人（同8.4%）でした。この1,854人に、AIを利用する前後で仕事の質や働き方がどう変わったかを尋ねたところ、「仕事のパフォーマンス」については、「かなり改善した」「少し改善した」が計60.6%で、改善効果が表れています。

「上司や管理者による従業員へのマネジメントの公平性」「メンタルヘルスとウェルビーイング（生活満足度や幸福度等）」「職場における安全性と身体の健康」の変化については、いずれも「わからない」が4割強。それでも、「改善した」が「悪化した」よりも多く、一定の効果が見て取れます。

「月間の総残業時間」の変化については、「わからない」が44.8%でしたが、「減少した」も計28.5%で、「増加した」を上回りました。

「年次有給休暇の取得日数」「平均的な賃金総額（税金と社会保険料を差し引く前の額面）」「職場で上司・同僚・部下と話す機会」の変化については、「増加した」が「減少した」を上回ったものの、「わからない」が5割前後を占めています。「仕事で新しい事を学ぶ機会」については、「増加した」が計40.5%に達し、効果が出ているようです。

2. 仕事が失われる不安

一方、AI導入に伴う不安もみられました。AIによって今後2年以内に自身の仕事が失われる不安について尋ねたところ、全

有効回答22,000人のうち、「極めて心配」「かなり心配」「ある程度、心配」「わずかながら心配」が計43.7%、「（2年を超えて）今後10年以内」では計50.7%でした。

また、今後10年間を見据え、自身の産業分野の賃金にAIが影響を与えるかについても質問しました。全有効回答22,000人のうち、「わからない」が44.6%、「賃金に影響を与えないと思う」が24.1%でしたが、AIは「賃金を減少させると思う」も22.6%を占め、「賃金を増加させると思う」の8.7%を大幅に上回っています。

さらに、AIの利用に伴い勤務先が訓練の提供や資金の援助をしてきたかを聞いたところ、勤務先の企業でAIが

使われている労働者2,833人の62.8%が「いいえ」と答えました。企業の支援が十分とは言えないようです。

3. さいごに

AIは企業活動に大きなプラス効果を及ぼします。その反面、ChatGPTなどの生成AIについては、機密情報の誤入力や意図しない情報漏洩などのリスクもあります。セキュリティインシデントが発生してしまうと、企業に甚大な損害を与えるので、回避しなければなりません。

そのためには、社内規定やガイドラインを定め、生成AIを利用できる対象従業員、入力可能な情報の範囲、生成された結果の活用方法などを明確にしておく必要があります。従業員に学習やリスキングの機会を提供することも大切です。

規定整備と人材育成を進めつつ、運用実態を定期的に点検する体制づくりが求められます。AIを効果的に活用できる組織を目指し、まずは自社の現状の見直しから始めてみてはいかがでしょうか。

③中小企業の賃上げ状況

物価上昇や人材確保などに対応するため、企業の賃上げが進んでいます。その傾向は、大企業だけでなく中小企業でも顕著です。本稿では、厚生労働省が今年10月に公表した「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」から、中小企業の賃上げの動向について解説します。

企業規模	1人平均賃金の改定額（円）		1人平均賃金の改定率（%）	
	令和7年	令和6年	令和7年	令和6年
計	13,601	11,961	4.4	4.1
5,000人以上	16,784	15,121	5.1	4.8
1,000～4,999人	15,859	12,317	5.0	4.1
300～999人	12,308	10,618	4.0	3.8
100～299人	10,264	10,228	3.6	3.7

注：賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業についての数値である。

1. 月1万円アップ

調査は今年7～8月、全国の常用労働者100人以上の民間企業3,643社を対象に行われました。有効回答数は1,847社、有効回答率は50.7%でした。

調査ではまず、「1人平均賃金」の変化についてデータを取りました。「1人平均賃金」とは、所定内賃金（諸手当等を含み、時間外・休日・深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平

均額を指します。

「1人平均賃金」を令和7年中に「引き上げた・引き上げる」と答えた企業の割合は全体で91.5%。常用労働者100~299人の企業では89.7%となっています。

「1人平均賃金」の改定額と改定率は次のようになっています。100~299人の企業では、改定額が10,264円、改定率は3.6%でした。改定額は4年連続でアップし、改定率は令和6年の3.7%からは下がったものの、令和5年の2.9%と比べると高い水準となっています。

2. 厳しい経営状況

令和7年8月1日現在の企業活動についての回答を見ると、企業規模が小さいほど、「業況が悪い」「販売数量が減少」「販売価格が下落」と答えた割合が高く、中小企業が厳しい状況の中で賃上げしていることがわかります。

厳しい経営状況の中、中小企業はどんな理由で賃金を改定したのでしょうか。賃金改定の要素として最も重視した項目について見ると、従業員規模100~299人の企業では、「企業の業績」(44.4%)や「労働力の確保・定着」(17.1%)を挙げる割合が高くなっています。

また、「雇用の維持」や「最低賃金」を重視する割合が、他の企業規模と比べて相対的に高くなっているのも特徴的です。

「雇用の維持」を最重視したのは、5,000人以上の企業で8.0%なのに対し、100~299人の企業では13.3%でした。「最低賃金」を最重視したのは、5,000人以上の企業で0.5%でしたが、企業規模が小さくなるに従って割合が高まり、100~299人の企業では3.8%でした。昨今の労働者不足や、最低賃金の上昇に苦慮していることが見て取れます。

3. さいごに

100~299人の企業では、「定期昇給を行った・行う」と答えた割合は73.4%、「ベースアップを行った・行う」も53.5%でした。夏の賞与を「支給した又は支給する(額決定)」が86.7%、「支給するが額は未定」が5.6%でした。

民間企業の賃上げの傾向は、政府の後押しもあり、今後も続くと考えられます。こうした状況のもとでは、合理性のある賃金体系や、賃金決定の基となる人事評価制度などを整備することが望まれます。当協会でもサポートしますので、いつでもご相談ください。



Q&A

Q1 : 令和6年度では是正指導が多かった「パートタイム・有期雇用労働法」の留意点や、待遇改善の進め方はどこで確認できますか？

A1 : 厚生労働省の「多様な働き方の実現応援サイト」が参考になります。

(<https://part-anjikan.mhlw.go.jp/reform/>)

同サイトでは、パートタイム・有期雇用労働法のポイントをはじめ、参考となる判例の紹介、同一労働同一賃金の実現に向けた企業の取り組み事例、無期転換ルール・正社員転換に関する情報などが分かりやすく整理されており、自社の制度や運用を見直す際の手がかりとして活用できます。

また、法対応チェックツールも設置されておりますので、企業の取り組み状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することも可能となっております。

Q2 : 賃上げを検討していますが、何から手をつければよいか分かりません。

A2 : 中小企業庁のwebサイト「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」が参考になります。

(<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>)

本サイトでは、賃上げに伴う人件費や利益水準を試算できる各種シミュレーションツールが用意されており、「人件費の把握」「利益構造の見える化」「原資確保策の検討」という3つのステップで順を追って取り組める構成になっています。

また、賃上げの原資確保に役立つ補助金・助成金や賃上げ促進税制、他社事例や各種相談窓口の案内など、賃上げ実現に向けた情報を網羅的に得ることができます。