



ソラーレ通信>>>

>>> 2025.11

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 職場改善 > 悩ましいハラスメントの境界線
2. D X > AI 導入による働き方への影響
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 職場改善

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。

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 %

※回答割合は「当てはまる」「やや当てはまる」の合計です。
※MENTAGRAPH 株式会社 「ハラスメントの基準」に関する調査結果より

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。

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

※厚生労働省サイト「あかるい職場応援団」より

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。

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。お困りの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。

2. D x

AI 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クリ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。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「悩ましいハラスメントの境界線」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

社内の実態を把握するため、まずは職場のハラスメントに関するアンケート調査を実施したいと考えています。実施にあたっての注意点はありますか。

A.

厚生労働省の特設サイト「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)では、アンケートを実施する際の注意点として次の点を挙げています。

- | |
|---|
| ①アンケート調査の目的を明確にし、安心して率直な回答を得られるように工夫する。 |
| ②可能な限り多くの従業員、派遣社員やパートタイム従業員なども対象として実施する。 |
| ③ハラスメントについての知識が乏しい場合が想定されるので、選択式の設問を多くし回答しやすい内容とする。 |
| ④継続して実施して、周知・啓発や教育・研修の効果を把握し、今後の取組み課題を分析する。 |
| ⑤無記名とする、回収方法などで個人が特定できないようにする。 |

同サイトでは、アンケートの実施マニュアルやアンケート集計シート、アンケート例のデータなども提供しております。こちらぜひご参照ください。

3. 提 供 『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 50201 (全 10 ページ)	【外国人雇用】自社が雇用できる外国人労働者は？ ～複雑な区分を解説	<ul style="list-style-type: none"> ・押さえるべきは「在留資格」 ・身分に基づき在留する者 ・就労目的で在留が認められる者 ・技能実習 ・資格外活動 等
# 50202 (全 8 ページ)	【外国人雇用】外国人雇用 Q&A ～雇用の手順や住居の手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・在留資格を押さえれば、他は基本的に日本人雇用と同じ ・外国人を雇用する際はどんな手続きが必要？ ・在留資格の確認など採用時の注意点は？ ・外国人を雇用した後の主な注意点は？
# 50203 (全 6 ページ)	2025 年度の最低賃金は 1121 円、 全都道府県が 1000 円超え！	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金の改定で会社の賃金負担はどれだけ重くなる？ ・最低賃金のルール（適用対象者や改定時期）を押さえる ・今、最低賃金がいくらなのかを押さえる ・賃金や社会保険料への影響をシミュレートする
# 50204 (全 6 ページ)	お金のやり取りがなくても税金が？ 「みなし贈与」の落とし穴	<ul style="list-style-type: none"> ・「みなし贈与」とは何か？ ・なぜ会社にとって重要なのか？ ・会社で起こり得る「みなし贈与」の具体的なケース 等
# 50205 (全 6 ページ)	【中小企業のための M&A】 M&A で大切な法律の視点。 会計処理や税金だけではない大切なポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・成功する M&A のために法的な整理も忘れずに ・株式譲渡を進める際の注意点 ・事業譲渡を進める際の注意点 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名			ご担当者様	部署・所属
所在地	〒			
E-mail			Tel	
ご希望のレポート番号				

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

令和7年6月の社労士法改正で、「労務監査」が正式に社会保険労務士の業務として位置づけられました。

労務監査という少し堅い印象ですが、実際は「会社の労務管理を健康診断のようにチェックする」ようなものになります。就業規則や勤怠管理、社会保険の手続きなどを確認し、法令とのズレや改善ポイントを明らかにします。

働き方改革やハラスメント対応など、企業を取り巻く環境は年々複雑化しています。知らないうちに法令リスクを抱えてしまうことも少なくありません。

「うちの労務管理は大丈夫かな？」と思われた方は、ぜひお気軽に弊所までご相談下さい。



野々山 環

先日、実家から新米や栗が送られてきました。栗は、ブランド栗の一つとされる丹波栗。一緒に添えられていた栗剥きバサミの使い方がわからず、最初は何か所か手を切ってしまいましたが、コツをつかむと時間を忘れて作業に没頭していました。

さっそく、苦労して剥いた栗と新米で栗おこわを炊きました。もち米がなくても、切り餅を入れて一緒に炊くことで、もちもちのおこわになるのでお勧めですよ。

またひとつ秋の味覚を堪能できました。



佐々木 良

今年度の弊社の方針として活用可能な助成金は積極的にご提案していくことになり、助成金事業を立ち上げました。今回、助成金事業の担当者となりましたのでコラム内で令和7年度のおすすめの助成金について情報提供していきます。

○人材確保等支援助成金（テレワークコース）

働き方が多様化する現代において優秀な人材の確保と社員の定着率向上は重要な経営課題となっています。この助成金は、テレワークを実施して入職者の拡大や離職率の抑制を試みる中小企業を対象としており、助成の対象となる取り組みを行うことで助成金を受給できます。

受給要件が多々ありますので、ご興味がありましたらお声がけください。



関根 智樹

先日、歌手の矢沢永吉さんが東京ドーム単独公演・最年長記録を打ち立てたというニュースを見ました。76歳。特段ファンという訳ではないのですが、80歳までもうあと少しというお歳で、あの見た目とパワフル感が保てているのは只々すごいな、と思います。きっとものすごい努力をしているのだと思います。50代に入り、色々な面で衰えを感じつつある毎日なので、こういう方の姿を見習って、老け込まないように少しでも努力して行かなきゃいけないなと、しみじみ思いました。



堀内 和希

先日、小学2年生の息子の運動会を見に行ってきました。小学生が頑張っている姿を見ると、清々しい気持ちになり元気をもらいました。何かに一生懸命取り組む姿は人に感動を与えるのですね！運動会には勝敗がつきものですが、勝敗以上に素敵な姿を見させていただきました！



樋田 美奈子

先日開催されました、フルマラソンを4時間台で完走した、ランニングウーマン樋田です。
最近、職場の仲間に勧められて Kindle を使い始めました。紙の本も好きなのですが、通勤中や休憩時間に気軽に読める Kindle の便利さにすっかり魅了されています。最初に読む本として選んだのが、百田尚樹さんの『海賊と呼ばれた男』でした。

この作品は、出光興産の創業者をモデルにした主人公・国岡鐵造の波乱万丈な人生を描いた物語です。戦後の混乱期、日本の復興のために全てを懸けて奮闘する姿に強く心を打たれました。特に印象に残ったのは、国岡がどんなに苦しい状況でも社員を信じ抜き、「仲間を決して見捨けない」という信念を貫くところです。彼のリーダーシップや人間としての誠実さには、今の時代にも通じる大切なものがあると感じました。

読み進めるうちに、単なる企業の成功物語ではなく、「信念を持って生きるとはどういうことか」を問われているような気がしました。Kindle で気軽に読み始めたつもりが、ページをめくる手が止まらず、気づけば心から引き込まれていました。

この作品を通して、自分の仕事に対する姿勢や仲間との関わり方についても改めて考えさせられました。職場の仲間で Kindle を勧めてくれたおかげで、素晴らしい本に出会えたことを心から感謝しています。



楠橋 ルリ子

当社では、テレワーク環境の整備が着実に進み、働き方の幅が広がっています。
一方で、防災の秋を迎える今こそ、自宅という職場を改めて点検することが求められます。災害時の連絡手段や避難先を、家族や会社と共有し、いざという時にも安心して行動できるよう備えておきたいものです。日常の延長にある防災意識こそ、これからの働き方に欠かせない要素だと感じます。



福田 将平

当社はおかげさまで新規のお客様のお問い合わせを多くいただいております。それに伴って増員するために採用活動をしています。ありがたいことに、採用活動では毎回多くの方にオンライン会社説明会に参加していただいております。説明会を実施したあとに、「ソーラーレはいい会社だと思います」や「ソーラーレにぜひ入りたいです」などと参加者に言ってもらえることが少しだけ増えてきました。説明資料や運営面で工夫してきたことが表れているのかもしれませんが、これからもソーラーレの魅力を伝える努力を続けていきます。

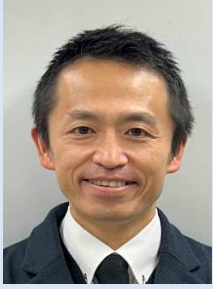


吉田 洋子

例年、立冬を迎える頃になると、インフルエンザの流行期に入ります。
職場内での感染拡大を防ぐため、予防接種費用の全部または一部を補助する企業も増えていますが、保険者によっては予防接種費用の助成を行っている場合もあります。事前に対象要件や申請方法を確認しておきましょう。

また、健康増進事業の一環として、運動指導や栄養指導などの出前講座を無料で実施している場合もあります。

寒さが増すこの時期、冬季の体調不良予防策として、各種制度を積極的に活用することをお勧めします。



宮下 真

下手の横好きで続けている趣味のものがどんどん増え続けています。書籍、映画 DVD、プラモデル、長編ゲーム。どれも時間を要するものではあるのだけれど、不思議と時間が作れたときにも没頭できなかつたりします。そう、お目当てのものを購入して手に入れてしまったら、それで満足してしまっているのです。いやはや、自分の部屋は手付かずの趣味のものであふれています。そろそろ何かしらの対処をしないと、家族から物言いが入りそうです。なんとかせねば。



大谷 雄二

10月に社会保険労務士会の品川支部の慰安旅行で台湾に2泊3日で行ってきました。初めての台湾でしたが食べ物も美味しくて楽しめました。

観光スポットの寺院などはお金をかけて修復しているようですが、住居などの築年数の古さとのギャップが気になりました。

けれども古い建築物からノスタルジーを感じて、何か心癒される感じがするのが良いのかも知れませんね。

初日の夜は夜市に行きました。

たくさんの屋台が立ち並んでいて活気があります。

タレントが食べ歩きをしているのを何度もテレビで見たことがあります。

観光客も地元民も皆楽しそうな表情です。毎日がお祭りのような町ですね。

2日目は『千と千尋の神隠し』の舞台とされている台湾北部の九份（きゅうぶん）に行きました。

映画の世界観を感じさせるレトロな街並み、ごちゃごちゃした感じ、ノスタルジーとワクワクが入りまじった不思議な感じ。

宮崎駿監督は、この不思議な感じを映画にしたくなったのかも知れませんね。

3日目の午前中は自由時間だったので、会の仲間と街を散策し、カタカナでホンダと書いてあるスーパーカブのTシャツを購入。“HONDA”じゃなくて“ホンダ”www

あっという間の3日間でしたが、慰安旅行としてとっても楽しめました。