



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.113

トビのろす パワハラ防止措置を義務化すべき 労政審の分科会で方向性を示す

平成30年11月に「パワハラ防止措置の義務化」に関する話題を、多くの報道機関が取り上げていました。その話題の源は、平成30年11月19日に開催された「第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」。パワハラについて、今後の取りまとめに向けた方向性が示されています。そのポイントを確認しておきましょう。

……………パワーハラスメント防止対策等の在り方について(取りまとめに向けた方向性)……………

【パワハラ防止対策等の方向性の具体的内容】

＜職場のパワーハラスメントの防止対策について＞

- 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
 - 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。
 - 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。など
- なお、防止対策の前提にもなる「職場におけるパワーハラスメントの定義」についても、次のような方向性が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの定義については、次の3つの要素を満たすものとしてはどうか。

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



★パワハラ防止措置の義務化が決まったかのような報道もありましたが、実際には、まだ方向性が示された段階で、本格的な議論はこれからといったところです。労働者側は義務化を切望していますが、使用者側は慎重なスタンスをとっているという感じのようで、今後、双方の意見をどのように取りまとめていくのかがポイントになりそうです。

同分科会では、そのほか、「セクハラ」や「カスハラ（顧客や取引先等からの著しい迷惑行為）」についても、今後の取りまとめに向けた方向性が示されました。この分科会では、パワハラをはじめ、企業実務に大きな影響を及ぼす事項の議論が進められています。動きがありましたら、すぐにお伝えします。

トビのろす 同一労働同一賃金に関する指針の案などについて、労政審が妥当と答申

平成30年11月27日に開催された「第15回労働政策審議会 同一労働同一賃金部会」において、正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する指針の案などが提示され内容はほぼ固まったということになります。正式決定後、2020年度（派遣事業主以外の中小企業は2021年度）から施行されることになっています。その内容を踏まえたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛け下さい。

●指針の概要

- 基本給、賞与は、職業経験や能力、貢献などに基づく相違を認めることとし、具体例が示されています（相違に応じた支給が必要）。
- 通勤手当、出張旅費、食事手当などの各種手当、休憩室、更衣室、社宅の利用などの福利厚生については、基本的に待遇差は認めないこととし、具体例が示されています。
一方、退職手当、住宅手当、家族手当などについては、この指針に原則的な考え方や具体例が示されていませんが、「具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」としています。
- 定年後に再雇用された非正規の待遇については、年金支給などを考慮し格差を事実上容認した6月の最高裁判決（長澤運輸事件）を踏まえ、「さまざまな事情が総合的に考慮され、不合理か否かが判断される」としています。
- 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることについて、「望ましい対応とはいえない」と明記されています。

悪質なクレームはハラスメント！ 企業向け対策指針、策定へ

◆悪質クレームはハラスメント

顧客や取引先から従業員への悪質なクレーム（「クレームハラスメント」「カスタマーハラスメント」などとも。以下「悪質クレーム」といいます）が社会問題となっています。企業向けの悪質クレーム対応マニュアルがベストセラーとなっていますし、報道を目にする機会も増えています。

◆悪質クレームに関する調査結果

UAゼンセン「悪質クレーム対策（迷惑行為）アンケート調査分析結果」（2018年9月公表）によると、「業務中に来店客から迷惑行為に遭遇した」従業員は70.1%とのことです。迷惑行為の内訳（複数回答）では、「暴言」が最多の66.5%で、以下「何回も同じ内容を繰り返すクレーム」（39.1%）、「権威的（説教）態度」（36.4%）などとなっています。

注目すべきは、迷惑行為を受けた従業員の91.3%がストレスを感じているほか、「精神疾患になった」という回答もあった点です。同調査は、対象に離職した人が含まれていないため悪質クレームにより精神疾患を患ったり離職したりした人は潜在的に少なくないとしています。悪質クレームには従業員を疲弊させ、休職や離職をさせてしまうリスクがあるということです。

◆厚労省も悪質クレーム対策を議論中

こうした中、厚生労働省は11月、悪質クレームを「職場のパワハラに類するもの」と位置づけ、企業が取り組むべき対策を指針にまとめる方針を明らかにしました。セクハラ・パワハラ対策の法制化などとあわせて労働政策審議会で議論し、来年の通常国会に関連法改正案を提出する見通しです。

◆悪質クレームから従業員を守るには

では、企業としてどのような対策・取組みが考えられるのでしょうか。この点について、上記調査では「迷惑行為への対応を円滑にする企業の相談体制の整備」が最多の40.8%（複数回答）となっています。悪質クレームに対峙する多くの従業員は、セクハラやパワハラなどの対策と同様、自社が親身に相談にのってくれることを望んでいるといえます。悪質クレーム対応を現場まかせとするのではなく、企業として従業員をサポートする姿勢が大切です。

過去最多を記録した「人手不足倒産」

◆「人手不足倒産」とは

帝国データバンクが実施した2018年9月の調査によると、正社員が不足していると回答した企業は全体の51.7%を占め、前年の同調査（48.2%）に比べ増加しています。従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産（個人事業主含む、負債1,000万円以上、法的整理）を「人手不足倒産」と定義し、過去5年半で発生した人手不足倒産を集計・分析しています。今回は、2018年度上半期（2018年4～9月）の結果をもとにまとめます。

◆倒産件数・負債総額

2018年度上半期の人手不足倒産件数は76件で、前年同期（54件）より40.7%増えており、2年連続で過去最多を更新しています。一方、負債総額は110億4,200万円で、前年同期（191億2,900万円）より42.3%減少しています。過去5年半の累計で見ると、倒産件数447件、負債額946億9,500万円にのびります。

◆負債規模別

負債規模別の件数をみると、「1億円未満」が45件で前年同期（22件）に比べ2倍に増えていて、5年半累計でも227件（構成比50.8%）と小規模倒産が過半を占めていることがわかります。「1～5億円未満」が上半期27件、5年半累計で179件（構成比40%）と、5億円未満の倒産が全体の90%以上を占めています。

◆業種別件数

2018年度上半期で最も件数が多かったのは「サービス業」で26件、次に建設業（19件）、運輸・通信業（17件）と続きます。さらに業種細分類別の過去5年半の累計件数をみると、「道路貨物運送」38件、「老人福祉事業」27件、「木造建築工事」26件、「労働者派遣」21件、「建築工事」19件、「受託開発ソフトウェア」18件、「土木工事」15件となっています。

◆都道府県別

都道府県別の5年半累計をみると、「東京都」の62件が突出して多く、次に「福岡県」34件、「大阪府」32件、「北海道」と「静岡県」が並んで25件、「愛知県」22件となっています。10月から最低賃金が全国平均で26円引き上げられたり、運送費や原材料価格が高騰していたり、企業を取り巻く環境が厳しさを増す中、「人手不足倒産」もさらに増加することが懸念されます。

「チームの雰囲気」が働く人の満足度やモチベーションにどう影響しているか？

ビジネスマンは、今の職場に満足しているのでしょうか。また、「チームの雰囲気」が働く人の満足度やモチベーションにどう影響しているのでしょうか。(株)日本能率協会総合研究所が行ったアンケート調査(第9回「ビジネスパーソン1000人調査」【理想のチーム編】、調査期間：2018年9月28日～2018年10月9日)からみていきます。

◆「あなたは現在所属しているチームの雰囲気に満足していますか？」

現在の職場のチームの雰囲気に「満足」(とても満足：10.9%、やや満足：43.6%)としている人は半数を超えました。ただ、20代、60代の約6割が満足している一方、50代、非正規職員では、過半数が満足していないという結果です。満足している理由としては、「困ったときに助け合うから」(39.6%)、「自分なりに創意工夫で仕事を進めることができるから」(27.2%)、「互いに情報を共有したり学びあったりしているから」(22.2%)、「期待されている役割が明確であるから」(18.2%)が挙げられています。一方、満足していない理由としては、「フェアな評価がなされていない」(24.0%)、「困ったときにも互いに助け合うことがない」(21.8%)、「互いに本音を話せない」(21.3%)が挙げられています。

現在のチームに満足している人と満足していない人で比較すると、「職場のチームリーダーは、チームの雰囲気を良くすることができるか」について、満足していると回答する人は「できている」と6割が回答したのに対し、満足していない人は「できていない」との回答が5割を超えました。このように、チームの雰囲気に満足している人は、良好な人間関係を魅力と感じる傾向が強くなるようです。

◆「あなたが、上司から言われて嫌だと思ふ一言は何ですか」

1位に挙げられたのは、「使えないな」(33.8%)。その他、2位に「そんなこともできないのか？」(32.6%)、3位に「余計なことをするな」(23.4%)となりました。次いで、「上が言っているんだから、やれ」(21.5%)、「やる気があるのか？」(16.5%)、「自分で考えろ」(11.5%)、「聞いてないぞ」(10.8%)となっています。

◆上司から言われてやる気ができる一言は？

一方、やる気ができる一言として挙げられたのは、1位「ありがとう」(35.1%)、2位「よくやった」(23.9%)、3位「頑張ってるね」(19.8%)です。他には、「いいアイデアだ」(17.5%)、「おつかれさま」(17.4%)、「あなたにしかできない」(17.1%)、「期待しているよ」(16.0%)が続きました。上司による感謝とねぎらいの声かけが従業員のモチベーションアップにつながるようです。

外国人実習生に関する監督指導と技能実習制度の見直し

◆監督対象事業場・違反事業場は年々増加

平成29年は、実習実施者(企業)に対して5,966件の監督指導が実施され、4,226件(70.8%)で労働基準関係法令違反が認められました。主な違反としては、
・労働時間(26.2%)
・安全基準(19.7%)
・割増賃金の支払(15.8%)
・就業規則(9.2%)
・労働条件の明示(9.1%)などとなっています。重大・悪質な労働基準関係法令違反により34件が送検されています。技能実習生の増加に伴って、監督・指導にも力が入られ、その数も増加が予想されます。

◆違反の申告・通報もより活発に？

技能実習生から労働基準監督署などに対して労働基準関係法令違反の状況が申告されることもあります。技能実習生同士のつながりにより、賃金や割増賃金の不払いがある等の情報は広まりやすいと思われます。また、こうした申告は、労働基準監督署に対するものだけではなく、出入国管理機関(各地の入国管理局)に対しても行われ、それが労働局・監督署へ通報されて監督等につながるケースもあります。技能実習制度の違反等に対するペナルティとして、実習生の受入れの停止等が行われると企業活動にも大きく影響します。

◆改正に伴う情報収集を

新しい制度が始まれば、それに伴って企業への監督等も厳しくなることが予想されます。また、労基法・安衛法関連だけでなく、技能実習制度自体に定められている報告や手続きについても、新制度の下で見直しが行われると思われます。外国人雇用・技能実習生の受入れなどを検討する企業は情報に注意しておきましょう。

トビのマーク 働き方改革関連法－時間外労働の上限規制③

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制（労働基準法の改正）を取り上げます。今回は、新たな 36 協定に関する指針に注目してみます。

……………時間外労働の上限規制③ 新たな 36 協定に関する指針のポイント……………

【新たな 36 協定に関する指針のポイント】

指針の正式名称は、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示 323 号)」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法 37 条 1 項の政令で定める率(2割5分以上)を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間*」を超えないものとするように努めなければならない。* 目安時間⇒1週間:15 時間 | 2週間:27 時間 | 4週間:43 時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導



★この指針について、労働基準法において、「労使当事者は、当該 36 協定（時間外・休日労働協定）の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また、「行政官庁（労働基準監督署長）は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って、労基署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックしておきたいところです。詳しい内容につきましては、気軽にお声掛け下さい。なお、上限規制は、平成 31 (2019) 年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。助成金を利用できる可能性もありますので、是非、ご相談ください。

お仕事 カレンダー 1月



1/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ● 2018 年 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/20	<ul style="list-style-type: none"> ● 2018 年 7 月～12 月徴収分の納期特例を受けている源泉所得税の納付
1/31	<ul style="list-style-type: none"> ● 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 11 月決算法人の確定申告と納税・翌年 5 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働保険料の納付(延納第 3 期分) ● 労働者私傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 2018 年 10 月～12 月の労災事故について報告) ● 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出 ● 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。今年は働き方改革本番。時間管理、有給管理の体制整備が急務ですが、来る「同一労働同一賃金」への対応も相当の準備が必要となりましょう。精一杯サポートさせていただきます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。