

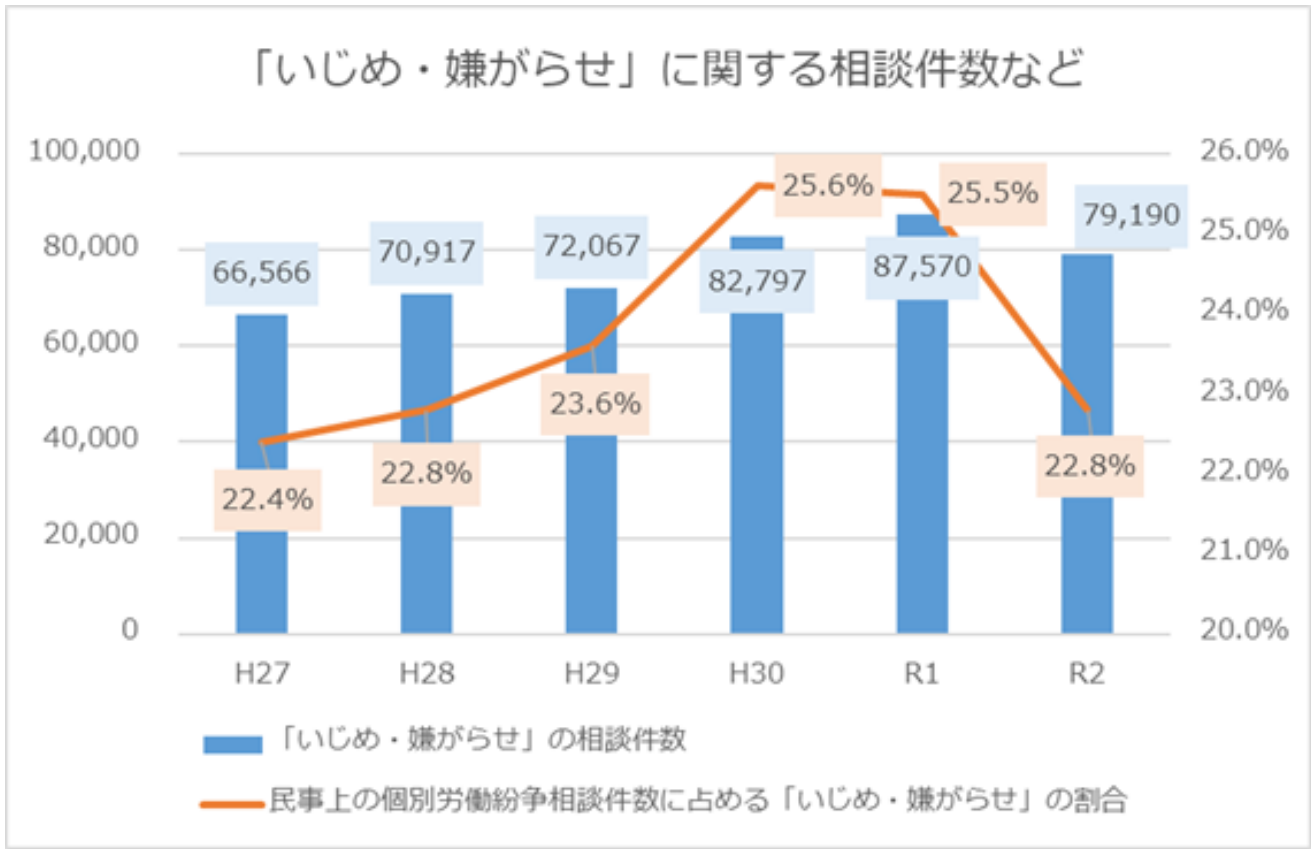


1. 労務管理 ハラスメントの現状と防止措置について

厚生労働省は、毎年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環境を作る気運を盛り上げるための、集中的な広報・啓発活動を実施しています。今回は、パワーハラスメント発生の現況と、来年4月に全面義務化されるハラスメント防止措置の実施を見据えた東京労働局の取組についてご案内いたします。

1. 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数

都道府県労働局などの総合労働相談コーナーに寄せられる民事上の個別労働紛争の相談内容の中で、「いじめ・嫌がらせ」は9年連続で最多となりました。



※厚生労働省「個別労働紛争解決制度実施状況」

大企業は、令和2年6月にハラスメント防止措置が法律上義務化されていることから、「いじめ・嫌がらせ」ではなく「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として別に計上されており、過去の相談件数と単純比較はできませんが、件数は高止まりの様相を呈しています。相談全体に対する割合は、おおむね4分の1を占める状況が続いており、職場におけるハラスメントの防止対策は各企業において喫緊の課題と言えそうです。

2. 東京労働局の自主点検要請

来年 4 月から中小企業にもパワー・ハラスメントの防止措置が義務化されることを受けて、東京労働局では、現時点における取り組み状況を確認するための「自主点検票」を作成し、一部の中小企業に対し点検を要請しました。

「自主点検票」は、東京労働局のホームページからダウンロードすることが可能となっています。また、取り組みが未了の事項については、取り組む際に参考となる「自主点検解説動画」や資料なども合わせて公開されていますので、準備を始める企業は活用してみてもいいでしょうか。

3. 「ハラスメント防止措置」について

「ハラスメント防止措置」とは、方針の明確化から防止・事後対策まで一連の対応策となります。具体的には以下の措置となります。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
①	・パワー・ハラスメントの内容 ・パワー・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
②	パワー・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	
③	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
④	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 パワー・ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワー・ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
職場におけるパワー・ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応	
⑤	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
⑥	事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
⑦	事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
⑧	再発防止に向けた措置を講ずること。
併せて講ずべき措置	
⑨	相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
⑩	事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

4. おわりに

過日、国内自動車メーカーの男性が自殺した事件で、パワー・ハラスメントや過重労働が自殺の原因として、労災を認めた高裁判決がニュースになりました。同判決では、労災認定の基準として新設された「パワー・ハラスメント」の項目「社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」を考慮して労災と認定しています。

何ら対策を講じない「パワー・ハラスメントの放置」は、企業の責任という位置づけが明確になりました。経営上の重要課題と認識して、職場のハラスメントの撲滅に取り組みましょう。

2. 労働時間 裁量労働制の現況について

テレワーク下の労働時間管理の問題で、多様な労働時間制度の導入検討を進めた企業も多いのではないのでしょうか。その労働時間制度のひとつとして、裁量労働制について、厚生労働省から実態調査結果が公表されました。本稿では、裁量労働制の制度概要と調査結果の抜粋をご紹介します。

裁量労働制の概要

裁量労働制は、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度です。本制度には以下の二つの種類があります。

専門業務型裁量労働制

法令等により定められた専門業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間を労働したものとみなすことができる制度です。

企画業務型裁量労働制

事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて、労働者を制度の対象となる企画、立案、調査および分析などの業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間を労働したものとみなすことができる制度です。

趣旨に則って運用なされれば、労働者の能力が発揮され、またフレキシブルな働き方が実現できる労使ともに良い効果をもたらす制度です。しかしながら、趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について、課題が挙げられています。

2. 実態調査の結果

「裁量労働制の実態調査」により、現行の専門業務型および企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態が明らかとなりました。以下に抜粋してお伝えします。

○労働時間

裁量労働制が適用されている労働者の1日の平均実労働時間数は8時間44分となり、適用されていない労働者の1日の平均実労働時間8時間25分と比較して、およそ20分長くなっています。

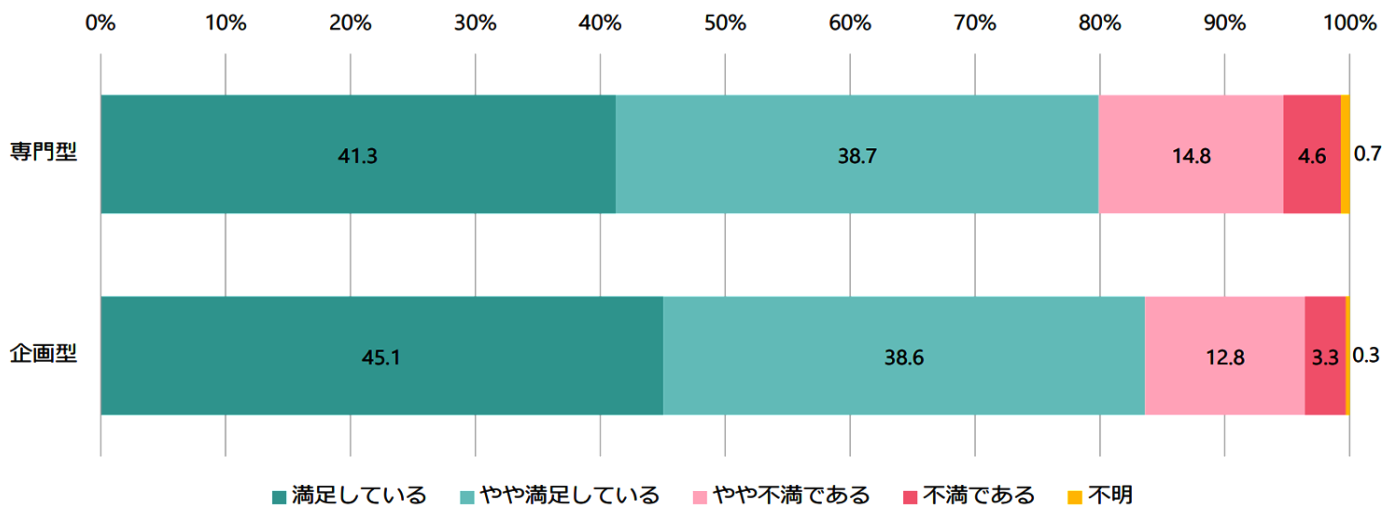
■労働時間の平均値の比較【事業場調査】

	1日の平均 実労働時間数 (時間：分)	
	適用	非適用
計	8：44	8：25
専門型	8：41	8：26
企画型	9：00	8：21

※厚生労働省「裁量労働制実態調査の結果について(概要)」

○裁量労働制の適用に対する満足度

専門業務型、企画業務型共に「満足している」という回答が80%を超えており、制度が適用されている方の満足度は高くなっています。ただ、労働者の働き方に対する認識を見るに、裁量労働制非適用労働者より「労働時間が長い」という認識が強く、「みなし労働時間の設定が不適切である」という認識も一定存在しています。



※厚生労働省「裁量労働制実態調査の結果について(概要)」

3. おわりに

この裁量労働制実態調査に引き続き、厚生労働省は「これからの労働時間制度に関する検討会」を開催して、調査結果で把握した実態を踏まえた裁量労働制の在り方の検討と、その他の労働時間制度についての見直しを開始しました。

本検討会のみならず、国は今後も時間や場所に拘られない働き方について、在り方を見直しながら、推進していくことでしょう。法整備の状況も注視しながら、自社の現状を考慮して、労使がよりメリットを創出できる労働時間制度を模索していくことが、企業の発展のためにも重要となるでしょう。



山茶花



温州ミカン

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は11月30日に配信いたします。(石田久男)