

岩井労務管理事務所便り

令和4年6月号

経営サプリメント…第 209 回

ご連絡先: 千323-0820

栃木県小山市西城南 3-3-2

電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998

e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

「幸福マネジメント」が会社を強くする！

「孤独」「孤立」の社会課題にどう向き合うか

日経トップリーダー 2022年6月号

新型コロナ感染拡大で増幅した漠然とした不安感によって、以前より希薄になった人間関係。悩みを抱え込み、声を上げられない日々が続いている人も少なくない。

「孤独」「孤立」の課題対策に乗り出す為に、政府は内閣官房に専門の対策室を設置し、「人々の繋がりに関する基礎調査」実態調査に取り組み、調査結果を令和4年4月8日に発表しました。

こうした調査結果を見て、経営者は何を考えるべきか。まず第一は、従業員のメンタルケアです。

働き方改革や健康経営の取り組みの重要性が増している現在、さまざまな面で従業員満足度(ES)が問われている。

ESの向上は、離職率の低下、生産性のアップが期待できる。さらに、従業員の「孤独感」解消にもつながる。

孤独が人の意欲をそいでいるなら、幸福度を高めることで、前向きな気持ちや困難に立ち向かう力などを高められるという考え方です。

2000年代以降、特に強くなった成果主義マネジメントは、個人や企業の業績で報酬や昇進を決める考え方だが「それで人が幸福を感じるのは一時のこと」(ハピネスプラネット)だと見る。それは成果を上げてさらに次の成果の達成を求められ続けるからだ。

日立製作所のグループ企業、ハピネスプラネットは、スマートフォンに搭載したセンサーで周りの人との関わりの中での体の反応などを計測し、人の幸福度を数値化するサービスを展開する。

そして幸福度に応じて従業員同士で声をかけ合ったり、上司がオープンに相談を受けるといったことを促したり、従業員がポジティブになるような目標を毎朝、設定したりするという。

ただし、「つながり」を考えるときは注意も必要だ。ある人にとっては「絆」でも、ある人にとっては「しがらみ」になることがあるからだ。

従業員のみならず、労働法令・施策などを分かりやすくお伝えします！

【発行：●●社会保険労務士事務所】

厚生労働省が示す「パワハラの内容・類型」とは？

今回のテーマは「パワーハラスメント（以下、パワハラ）」です。

厚生労働省指針で示されている「職場におけるパワハラの内容」「パワハラの代表的な6類型」をお伝えします。

～はじめに～「パワハラ」を理解するための“ポイント”

ポイント① 従業員も「パワハラ防止」に協力する努力義務がある！

パワハラ防止に関する事項を定める労働施策総合推進法第30条の3第4項では「労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない」としています。なお前条第一項とは、事業主がパワハラ防止のために、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることです。

ポイント② パワハラ被害を受けた場合は、会社が示す相談窓口へ！

労働施策総合推進法に基づき、事業主は、相談窓口担当者を定める・外部機関に相談対応を委託する等の方法により、パワハラに関する「相談窓口」を設置することになっています。厚生労働省指針に該当するようなパワハラ被害を受けた場合だけでなく、発生のおそれのある場合や、ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合も含めて広く相談に対応するとされています。

ポイント③ パワハラの行為者とならないための強い自覚を持つ！

パワハラは、上司から部下に対しての言動ではありません。業務上必要な知識や経験の優位性などにより、部下が上司に対して行う場合も考えられます。状況により、誰もがパワハラの被害者ともなり、行為者ともなります。厚生労働省指針により、どのような言動がパワハラにあたるかをしっかり理解しましょう。

ポイント④ 目指すべきは「誰もが働きやすい職場環境」をつくること！

一方で裏面に示す「パワハラの代表的な6類型」は、あくまで代表的なものを示したものであり、実際にパワハラかどうかは様々な要素によって判断されます。事業主そして従業員全員が「パワハラをしない」という意識に留まるだけでなく、「誰もが働きやすい職場環境」を目指す強い意識を持つことが何より大切です。

●厚生労働省指針が示す「職場におけるパワハラの内容」

以下の①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいい、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該当しません。

～要素①～優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して、抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

～要素②～業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

「言動の目的」「言動を受けた労働者の問題行動の内容や程度」「言動の態様・頻度・継続性」など、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものかどうかは、さまざまな要素によって総合的に判断されます。

～要素③～就業環境が害されるもの

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

裏面は、「パワハラの代表的な6類型」

●厚生労働省指針が示す「パワハラ」の代表的な6類型

以下の内容は「代表的な言動の類型」であって、「該当していないから、パワハラをしていない」と判断するものではありません。

パワハラかどうかは様々な要素（目的・程度・状況等）によって総合的に判断されます。

類型① 「身体的な攻撃」に該当すると考えられる例

- ・殴打、足蹴り、相手に物を投げつけること

類型② 「精神的な攻撃」に該当すると考えられる例

- ・人格を否定するような言動（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する

類型③ 「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）」に該当すると考えられる例

- ・自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

類型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）」に該当すると考えられる例

- ・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

類型⑤ 「過小な要求（業務上の合理性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）」に該当すると考えられる例

- ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

類型⑥ 「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」に該当すると考えられる例

- ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・労働者の性的指向、性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説①

施行待ちの改正

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。この企業規模要件は、どのように判定するのでしょうか？

……………更なる適用拡大の具体的内容①／企業規模要件の判定……………

- 101人以上（100人超え）とは、「使用する被保険者の総数が常時100人を超える」ということです。
具体的には、次のいずれかの考え方で判定します。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。



〈補足〉このように、特定適用事業所に該当するか判断する際の被保険者とは、適用事業所に使用される「厚生年金保険」の被保険者の総数になります。

【注意点】・今回の適用拡大の対象となる短時間労働者は、被保険者の総数に含めません。
・「厚生年金保険」の被保険者が対象ですから、70歳以上で健康保険のみ加入しているような方は対象に含めません。

- では、「常時100人を超える」とは、どのような状態を指すのでしょうか。
具体的には次のとおりです。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。

大手企業の令和4年の夏のボーナス 4年ぶりに増加

平均約93万円（経団連調査） 2022/06/22

経団連（日本経済団体連合会）から、「2022年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況（加重平均）[第1回集計]」が公表されました（令和4年6月21日公表）。これによると、2022年（令和4年）の夏季賞与・一時金の平均妥結額（105社の総平均）は、92万9,259円となり、増減率（同対象比較）は、プラス13.81%となりました。増加は4年ぶり。増加率（13.81%）は、現行の集計方法となった1981年以降で最高だったということです。

製造業を中心に、コロナ禍で落ち込んだ業績が回復したことが反映されたと分析されています。