

なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

2012. 3月号

○今月の特集
パワハラとは

○今月の数字
< 11,749件 >

ごあいさつ

なかお事務所の代表をしております、
社会保険労務士の中尾です。



今年の春は雇用保険と健康保険の保険料の変更があります。
給与の締日支給日によっては変更時期が違いますので注意が必要です。

また、先日ようやく正式に労災保険率の変更が発表されました。
巻末に新しい労災保険率表を載せましたので
ご参照くださいませ。

平成24年度
労災保険の保険率表

○ちょっと一服
さかなコーナー
イワナ
「ビビリ&大胆」

今月の特集：パワハラ

厚労省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(以下「パワハラ会議」)で、パワハラの定義が定められました。

都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度には約6,600件であったものが、平成22年度には約39,400件と、年々急速に増加していることから対策が急がれたという背景があります。

一方企業側では、東証一部上場企業を対象に行われた調査で、43%の企業が「パワー・ハラスメント」あるいはこれに類似した問題が発生したことがあると回答しています。また、この調査では、82%の企業が、「**パワー・ハラスメント**」対策は**経営上の重要な課題である**と回答していることから会社運営においてパワハラ対策が重要となることが分かります。

しかし、会社側として職場のパワー・ハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘があり、上記会議では、職場のパワー・ハラスメントについて一定の定義を示しました。

★職場のパワー・ハラスメントとは(パワハラの定義)

- ① 同じ職場で働く者に対して、
- ② 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、
- ③ 業務の適正な範囲を超えて、
- ④ 精神的・身体的苦痛を与える
- ⑤ 又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(※)職場内の優位性とは：上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。と定義づけられています。

と言うものですが、抽象的で具体的なイメージが分かりにくいものになっています。

しかし、この会議の中で参考資料として労働局での相談事例を基に検討された経緯があります。この相談事例がいわば「パワハラの例」とされていると思われれます。下記にその相談事例を載せました。

★職場のいじめ・嫌がらせの具体例(都道府県労働局での相談事例)資料

(第2回職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議配付資料)

【身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)】

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

【精神的苦痛を与えるもの】

- (暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)
- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
 - 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
 - 私生活への干渉
 - 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
 - ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
 - 仕事をとり上げ、毎日「辞めてしまえ」
 - 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
 - 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

【社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)】

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によべれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

これに類似するような行為はパワハラになる可能性があります。

では、実際に争いになった場合の判例ではどうなっているのでしょうか。

★判例 ①

<訴えの主旨> 勤務先Y社の管理職(課長)だったXが、Y社がXに対して行った降格とその後の配転(総務課の受付に)という一連の嫌がらせ行為は、Xら中高年管理職を退職に追い込む意図をもってなされた不法行為であるとして、Y社に対し慰謝料の支払いを求めた。

<判決> 降格に関しては違法ではないとしたが、総務課の受付への配転については、「それまで20代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、(～中略～)業務受付とはいえ、Xの旧知の外部者の来訪も少なくない職場であって、勤続33年に及び、課長まで経験したXにふさわしい職務であるとは到底いえず、Xが**著しく名誉・自尊心を傷つけられた**であろうことは推測に難くない。」とし、結果、請求の一部認容。慰謝料100万円の支払いをY社に言い渡しました。(東京地判 平7.12.4)

パワハラ問題などのご質問やご相談は、当事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の特集：パワハラ

★判例②

＜訴えの主旨＞ Xが、勤務先の上司であるYの「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールをXとその職場の同僚に送信した行為は名誉毀損又はパワーハラスメントで不法行為を構成すると主張して慰謝料100万円を請求した。

＜判旨の概要＞ 本件メールには、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方がない記載などのほかの部分ともあいまって、Xの名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、Xに対する不法行為を構成するというべきである。～(中略)～(ただし、)Xを叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認することができるものであって、Yにパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。としながらも結果、控訴の一部認容。慰謝料5万円の支払いを命じています。(東京高判 平17.4.20)

★起こりやすいパワハラ

上記の判例①では分かりやすいパワハラ事例になっています。しかし、判例②では、多くの会社で起こりうる可能性があります。昔ながらの営業スタイルや教育方法です。

例えば

- ✓ 仕事は見て覚える
- ✓ 叩いて伸ばす
- ✓ 一人前になるまでは、とにかく文句を言わず働け
- ✓ 新人は怒られてなんぼ
- ✓ ノルマを達成するまで帰ってくるな
- ✓ 成績不振者を会議で吊し上げる

このような「よくある昔からのスタイル」はとても危険です。パワハラへの関心は年々深まっていますし、働く人の権利意識も高まっています。「労働者のために」と思ってやったことも、ときにトラブルになる可能性があります。

また、このパワハラ会議では、対策方法と解決方法の指針も挙げられています。

★パワハラ会議での対策方法と解決方法の指針

＜対策として＞

- トップのメッセージ
⇒組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ルールを決める
⇒就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
⇒予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 実態を把握する
⇒従業員アンケートを実施する
- 教育する
⇒研修を実施する
- 周知する
⇒組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

＜職場のパワーハラスメントを解決するために＞

- 相談や解決の場を設置する
⇒企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
⇒外部専門家と連携する
- 再発を防止する
⇒行為者に対する再発防止研修を行う

となっています。

しかし、「教育」「研修」とあってもその内容が固まっていなくて難しいのも事実です。

簡単に言うと「嫌だと思ふことはしない。」ことです。その「嫌だ」と思ふ人は新人さんや立場の弱い人を想定することが大事だと思います。また、その際には、「昔は」や「普通は」などの既成概念を取り払うことが重要です。

一番いいのは新人さんや若い従業員に「どんなことがパワハラだと思うか？」と例示として出してもらい、それを材料に会社側で検討することが現場と経営陣でかけ離れないパワハラケースの共有になると思います。

労務管理はなんでもそうですが、「話し合い」「意識の共有」ですね。
そのためには「納得・理解＝説明」に尽きると思います。

パワハラ問題などのご質問やご相談は、当事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の数字 <11,749件>

この数字は、平成22年度の都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアルハラスメントに関する相談件数です。この数字は雇用機会均等室へ寄せられた相談件数の半分を占めています。

セクハラに関しては、昨今その問題の周知がされていますので減少傾向にありますが、いまだ相談件数は多くあり、厚生労働省では、各都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに労働問題に関する相談に対応するための総合労働相談コーナーを設置しています。

セクハラは意識していないと発生を防げません。セクハラは受けた本人が「セクハラだ」と思えば基本的にセクハラになります。同じ言葉を言われても「Aさんから言われてもセクハラにならないけど、Bさんに言われたらセクハラだ。」という事もありますので、普段からの職場内のコミュニケーションと人間関係が重要になります。

また、会社として未然防止策を講じていないと是正勧告などの対象となることもありますので、積極的な対策と対応が必要になります。

ちょっと一息さかなコーナー

3月ですね。釣りの世界では3月は
渓流釣りの解禁です。
渓流釣りの中でもイワナは
人気があります。



イワナは魚の中でも川の最も上流部、源流域に主に生息しています。
普段は臆病者で岩の影や木の下に身を隠していて、流れてきたり落ちてくるエサを待ち構えて食べます。エサを取る範囲も自分の半径30センチほど。しかし、その生命力はハンパじゃありません！
小魚や昆虫はもちろん、カエルやヘビなど何でも食べます。

また、湧水などで済んでいる沢(川)の水が無くなると近くの沢まで陸上を這ったり転がったりしながら移動したりもするんです。まあなんという生命力！

普段はビビリなのに、いざとなったら命知らずの大胆行動。なんだかそのギャップがカッコイイですね。

ビビリだけど大胆な行動ができるサバイバルの達人。
そんなイワナ君を骨酒にしてキュッと一杯！！

編集後記

ラジオを聴いていたら、なにやら聞き覚えのある懐かしい声が・・・
お～デイヴィッド・リー・ロス！！

聞くと、ヴァン・ヘイレンのニューアルバムが出て、そのボーカルにデイヴ君が復活したとのこと。

慌ててアマゾンでCD買っちゃいました。どんな楽曲になっているか楽しみです。

あ～80年代が懐かしいです。

(平成24年3月号)



なかお事務所
社会保険労務士・行政書士・FP
代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28
和智ビル603

メール：info@nakao-jimusho.com
H P：<http://nakao-jimusho.com>
T E L：048-476-5753

平成24年度

労災保険率表

(別添1)

(平成24年4月1日改定)

事業の種類	事業の種類	労災保険率	
		改定前	改定後
林業	林業	1000分の60	
漁業	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	1000分の32	1000分の20
	定置網漁業又は海面魚類養殖業	1000分の41	1000分の40
鉱業	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	1000分の87	1000分の88
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	1000分の30	1000分の19
	原油又は天然ガス鉱業	1000分の6.5	1000分の5.5
	採石業	1000分の70	1000分の58
	その他の鉱業	1000分の24	1000分の25
建設事業	水力発電施設、ずい道等新設事業	1000分の103	1000分の89
	道路新設事業	1000分の15	1000分の16
	舗装工事業	1000分の11	1000分の10
	鉄道又は軌道新設事業	1000分の18	1000分の17
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	1000分の13	
	既設建築物設備工事業	1000分の14	1000分の15
	機械装置の組立て又は据付けの事業	1000分の9	1000分の7.5
	その他の建設事業	1000分の19	
製造業	食料品製造業（たばこ等製造業を除く。）	1000分の6.5	1000分の6
	たばこ等製造業	1000分の5.5	1000分の6
	繊維工業又は繊維製品製造業	1000分の4.5	1000分の4
	木材又は木製品製造業	1000分の15	1000分の13
	パルプ又は紙製造業	1000分の7	1000分の7.5
	印刷又は製本業	1000分の4.5	1000分の3.5
	化学工業	1000分の5	
	ガラス又はセメント製造業	1000分の7.5	
	コンクリート製造業	1000分の14	1000分の13
	陶磁器製品製造業	1000分の18	1000分の19
	その他の窯業又は土石製品製造業	1000分の26	
	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	1000分の7	1000分の6.5
	非鉄金属精錬業	1000分の8.5	1000分の7
	金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	1000分の7.5	1000分の7
	鋳物業	1000分の19	1000分の17
	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	1000分の11	1000分の10
	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	1000分の7.5	1000分の6.5
	めつき業	1000分の6	1000分の7
	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	1000分の6.5	1000分の5.5
	電気機械器具製造業	1000分の3.5	1000分の3
	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	1000分の5	1000分の4.5
	船舶製造又は修理業	1000分の23	
	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	1000分の3	1000分の2.5
貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	1000分の4		
その他の製造業	1000分の7.5	1000分の7	
運輸業	交通運輸事業	1000分の5	1000分の4.5
	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	1000分の11	1000分の9
	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	1000分の12	1000分の11
	港湾荷役業	1000分の17	1000分の16
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	1000分の3.5	1000分の3
その他の事業	農業又は海面漁業以外の漁業	1000分の12	
	清掃、火葬又はと畜の事業	1000分の13	
	ビルメンテナンス業	1000分の6	1000分の5.5
	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	1000分の7	1000分の6.5
	通信業、放送業、新聞業又は出版業	1000分の3	1000分の2.5
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	1000分の4	1000分の3.5
	金融業、保険業又は不動産業	1000分の3	1000分の2.5
その他の各種事業	1000分の3		

注) 改定後が空欄の事業については改定は行われぬ。