

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

# Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で  
事業主様のお悩みを解消!

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

## 職場のパワーハラスメントと その防止対策の取り組み

TOPIC2

## がんなどの病気の治療と 仕事の両立を支援する

2018 **7**  
July

平成30年7月号

【テレワーク・デイズ】 2年後の2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会(東京大会)の期間中は、首都圏の交通が混雑することが予想されます。そこで総務省、厚生労働省、経済産業省、内閣府、東京都などが連携し、混雑解消に向けてテレワークを呼びかけるテレワーク国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」が、7月23日～27日の5日間にわたって行われます。昨年は、東京大会の開会式の日にあたる7月24日のみ実施され、約950団体、約6万3000人が参加しました。プロジェクトでは今年、5日間で2000団体・述べ10万人の参加を目標としており、首都圏以外や中小企業・団体にも参加を呼びかけています。ちなみに、ロンドン大会(2012年)では、ロンドン市内の約8割の企業がテレワークを導入したそうです。



**課題** パワハラを受けた経験者は実に3人に1人

## 職場のパワーハラスメントとその防止対策の取り組み

職場でパワーハラスメント(パワハラ)を受けた経験がある人が増えています。こうしたなか、働き方改革においてもその対策が議論されています。パワハラの定義や企業に求められる取り組みとは。

### 厚

生労働省が公表した「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果によれば、過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験があると回答した人の比率は32・5%（約3人に1人）と、平成24年度の実態調査の25・3%（約4人に1人）よりも増加しています。これに対して、相談窓口の設置などにより予防・解決に向けた取り組みを実施している企業の割合も増え、5割を超えています（52・2%）。

去る3月30日、厚生労働省の「第10回職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（座長…佐藤博樹・中央大学大学院教授）は、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策を盛り込んだ報告書を公表しました。

この検討会では、昨年3月に策定された「働き方改革実行計画」において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえ、平成29年5月から議論が重ねられてきました。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018. 7 July

#### ● 7/1-7 全国安全週間

厚生労働省が毎年7月1日からの1週間、労働災害を防止するための意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的に実施。今年で91回目を数えます。今年のスローガンは「新たな視点でみつめる職場 創意と工夫で安全管理 惜しまぬ努力で築くゼロ災」。労働災害を防止するための安全な職場環境の形成を呼びかけています。

#### ● 7/1-30 「愛の血液助け合い運動」月間

厚生労働省や日本赤十字社が全国で展開。毎年夏季は長期休暇などで学校や企業・団体などからの献血の協力が得られにくくなるため、この時期に実施されています。社会貢献活動として集団献血に協力する企業は少なくありませんが、日本赤十字社ではそんな「献血サポーター」参加企業を募集しています。

今後は、今回まとめられた報告書を踏まえ、労働政策審議会において議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられる見込みです。

### パワハラの定義と三要素

現在、職場のパワーハラスメントに対する法律的な定義はありません。平成23年度の「職場のいじめ・

嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言において、職場のパワーハラスメントを「同じ職場で働く者に対して、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、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義し、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、6類型（左ページ上表参照）を典型例として整理しま

【表】職場のパワーハラスメントの行為類型

①身体的な攻撃	殴ったり、蹴ったり、体に危害を加える
②精神的な攻撃	脅迫、侮辱、暴言など精神的な攻撃を加える
③人間関係からの切り離し	仲間外れや無視など個人を阻害する
④過大な要求	遂行不可能な業務を押しつける
⑤過小な要求	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる。仕事を与えない
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入り、個人のプライバシーを侵害する



暴言などによる精神的な苦痛もパワーハラスメント

した。

なお、今回の検討会では、前述の定義をもとに、パワーハラに当たる基準を次の3つの要素をすべて満たすものとして、より具体的に整理しました。

- ①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ②業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

ここでいう「優位性」とは、人間関係や専門知識などさまざまな優位性が含まれる趣旨とされ、上司や部下に限らず、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含まれるとのこと。

また、「業務の適正な範囲を超える」とは、社会通念に照らして、当該行為が明らかに業務上必要のないもの、業務の目的を大きく逸脱しているものなどをいいます。

### 相談窓口の設置など 防止対策を強化

職場のパワーハラスメントの防止対策については、現在は企業などにおける自主的な取り組みを促していますが、より実効性の高い取り組みを進めるために、報告書では、次のような規定の創設や施策の実施が示されています。

- ①行為者の刑事責任、民事責任
- ②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定
- ③事業主に対する措置義務
- ④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示

### ⑤社会機運の醸成

今後、労働政策審議会ですらに検討を重ねていくこととなります。報告書では、事業主に対する措置義務として、セクハラや妊娠・出産・育児などに関するハラスメント対策の例を参考に、事業主に職場のパワーハラスメント防止などのための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導などについて法律に規定することで、個々の職場で、パワーハラが起きない環境を整備することが望ましいとしています。

なお、「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果によれば、現状において、パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取り組みとしては相談窓口の設置（82・9%）や管理職研修（63・4%）や従業員向けの研修（41・2%）の実施を挙げている企業の比率が高く、企業がパワーハラの予防・解決に向けた取り組みを複数実施することが、従業員にとって、職場環境の改善などの効果を感じやすいという結果となっています。



短時間勤務や在宅勤務の導入など病を抱える労働者に配慮した職場づくり

## がんなどの病気の治療と仕事の両立を支援する

医療技術の進歩などにより、がんなどの疾病と戦いながら、治療と仕事を両立することも可能な時代になりました。そんななか、企業にも両立支援の取り組みが求められています。

### 近

年は、健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といった観点から、労働者の健康確保や疾病・障害を抱える労働者の活用に関する取り組みが推進されています。

厚生労働省も、平成28年に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表。がん、脳卒中、糖尿病など治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、治療と仕事の両立支援を行うおとする企業などを対象に、両立支援の基本的な考え方や取り組みの方向性、留意事項をまとめています。

### 両立支援の留意点

ガイドラインでは、治療と仕事の両立支援にともなう事業者および労働者の留意事項をまとめてい

ます。事業者の取り組みとしては、安全と健康の確保を図るために、労働者が就労によって、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないよう、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことを前提としています。

一方、労働者の取り組みとしては、疾病を抱える本人が主治医の指示などに基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ることなど、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要であるとしています。

### 両立支援の環境整備

事業場において、治療と仕事の両立支援を行うための環境整備としては、①労働者や管理職に対す

る研修などによる意識啓発、②労働者が安心して相談・申し出を行える相談窓口の明確化、③時間単位の休暇制度や時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務などの検討・導入などが望ましい取り組みとしています。

### 両立支援の進め方

さらに、治療と仕事の両立支援の進め方として、次のような流れでの取り組みを勧めています。

#### ①労働者が事業者へ申出

労働者から主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容などを提供。それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短などの望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成し、それを労働者が事業者に提出する。

②事業者が産業医などの意見を聴取  
事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を産業医などに提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取する。

③事業者が就業上の措置を決定・実施  
事業者は主治医、産業医などの意見を勘案し、労働者の意見も聴取したうえで、就業の可否、就業上の措置（作業の転換など）、治療に対する配慮（通院時間の確保など）の内容を決定・実施する。

厚生労働省は3月26日、ガイドラインの参考資料として、新たに「企業・医療機関連携マニュアル」と「難病に関する留意事項」を作成し、公表しました。こうしたガイドラインなどを参考に「治療と職業生活の両立支援」に取り組みれることが望まれています。





## 01

## 厚生労働省「過重労働解消キャンペーン」 重点監督実施企業の6割以上で法令違反

厚生労働省は4月、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を公表しました。

長時間の過重労働による過労死などに関する労災請求のあった事業場など、労働基準関係法令違反が疑われる7635事業場に対して重点監督を実施した結果、全体の約66%におよぶ5029事業場で法令違反が確認されました。法令違反があった事業場の数を業種別にみると製造業が1399(※69.5%)と最も多く、次いで商業が797(※68.9%)、運輸交通業が614(※78.3%)となっています。※=監督事業実施事業者数に対する割合

おもな違反内容は、「違法な時間外労働があったもの」が2848事業場(37.3%)、「賃金不払残業があったもの」が536事業場(7.0%)、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が778事業場(10.2%)です。

もっとも多かった、違法な時間外労働があった2848事業場において、時間外・休日労働の実績が最長の者の時間数は、1694事業場で1ヵ月80時間以上、うち1102事業場で1ヵ月100時間以上、うち222事業場で1ヵ月150時間以上、うち45事業場で1ヵ月200時間以上という実態が明らかになりました。

また、今回の重点監督事業場では、労働時間の適切な把握について、1232事業場に対して不適正であるとして、厚生労働省が定めるガイドラインをもとに指導が行われました。

## ことば

## ジタハラ

【じたはら】

現場を知らない上司から「残業をするな」と業務終了を強制されることなどを指して、「時短ハラスメント(ジタハラ)」と呼ばれています。高橋書店が行ったアンケート調査では、長時間労働改善の取り組みが導入された企業での悩みの1位は、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のままのため、仕事が終わらない」。

## 02

## 賃金引き上げに向けた取り組みを紹介 生産性向上の事例集を作成

厚生労働省は5月、中小企業・小規模事業者の賃金引き上げを図るため、生産性向上の取り組みをまとめた事例集2冊を作成。『生活衛生関連営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引き上げのヒント～』では、飲食業や宿泊業などの業務効率化などの事例を紹介。『生産性向上の事例集～最低賃金引き上げに向けて～』は、業務改善助成金の活用事例をもとに、賃金の引き上げを行った事業者の事例が掲載されています。同冊子は厚生労働省ホームページより閲覧することができます。

## 03

## 調査開始以降で過去最高 大学生の就職率は98.0%

厚生労働省と文部科学省が共同で平成30年4月1日現在の大学生の就職状況を調査したところ、大学生の就職率は98.0%(前年同期比0.4ポイント増)と、平成9年の調査開始以降で過去最高。短期大学生は99.1%(同2.1ポイント増)でした。男女別では、男子大学生の就職率は97.5%(同0.6ポイント増)、女子大学生は98.6%(同0.2ポイント増)。文系・理系別では、文系が98.2%(同0.9ポイント増)、理系が97.2%(同1.5ポイント減)という結果でした。

## 04

## 6月1日に2つの裁判に最高裁判決 契約社員に手当を支給しないのは不当

契約社員のドライバーが正社員のみ諸手当が支給されるのは不当だとして訴えた裁判(ハマキョウレックス事件)で6月1日、最高裁は、通勤手当や作業手当などを支給しないのは、不合理な格差に当たると判断。また、最高裁は同日、定年後に継続雇用したドライバーの賃金引き下げを不合理として訴えた裁判(長澤運輸事件)で、賃金引き下げは不合理ではないとした高裁判決を支持する判決を下しました。



## 2018年版「中小企業白書」にみる人手不足の実態や対応

## 労働人材の人手不足に賃上げや多様な人材活用で対応

深刻化する人手不足のなか、とくに中小企業はその対応に迫られています。「中小企業白書」より、人手不足の現状と中小企業が行っている対応策などについて見てみます。

## 女性とシニアの活用が3年前よりも積極化

白書によると、従業員の過不足について、平成25年以降、「過剰」と答えた企業の割合を、「不足」と答えた企業の割合が上回っています。この傾向は全業種において見られ、その傾向は建設業やサービス業において、とくに顕著です。

また、従業員規模別に見た人材の未充足率(欠員率)※では、規模が小さいほど未充足率が高く、また、製造業よりも非製造業において高くなっています。非製造業で従業員5〜29人の企業の未充足率はもともと高い3.5%でした。

不足している人材としては、全業種で中核人材よりも労働人材の不足感が相対的に強い傾向が見られます。このようななか、中小企

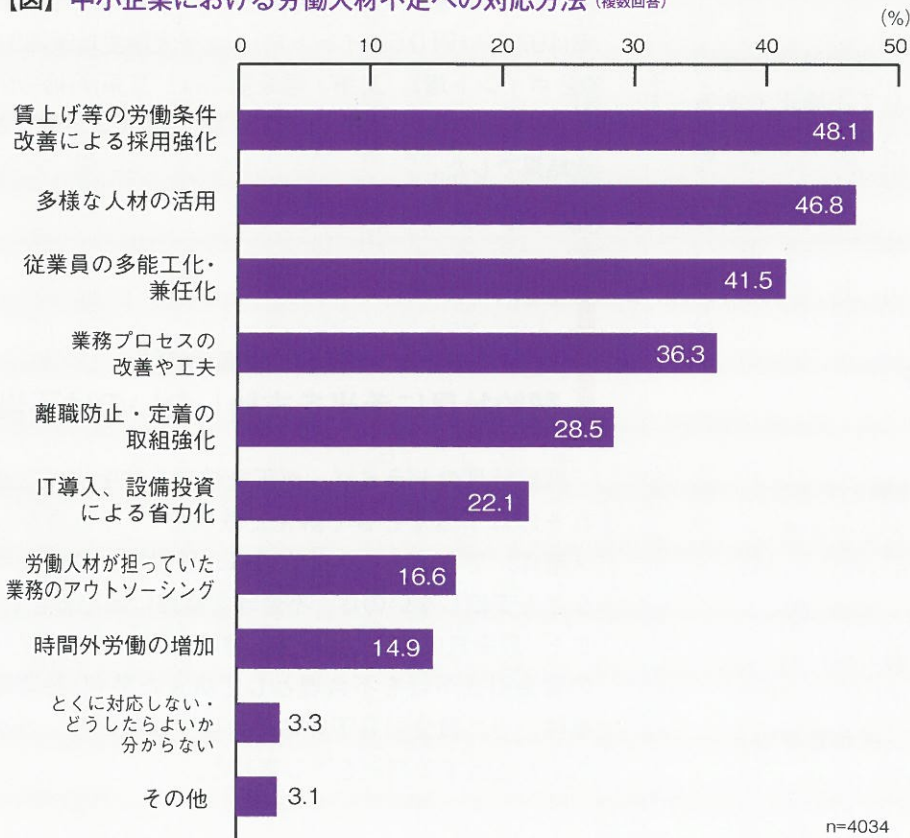
業の労働人材不足への対応方法として、もともと多かった回答が「賃上げ等の労働条件改善による採用強化」、次いで「多様な人材の活用」「従業員の多能工化・兼任化」となっています(下図参照)。

実際に平成29年に賃上げを行った中小企業の割合は、正社員で約66%、非正規雇用で約37%と、ともに前年よりも高くなっており、また、女性やシニアの活用も進んでいます。

平成29年の調査によると、約4割の中小企業が女性やシニアの活用を「3年前に比べて積極化している」と回答。そのための職場環境整備の取り組みとしては、「勤務時間の柔軟化」「職場環境・人間関係の配慮」「時間外労働の削減・休暇取得の徹底」の順に回答の割合が高くなっています。

※未充足率=(未充足者数/常用労働者数)×100

【図】 中小企業における労働人材不足への対応方法 (複数回答) (%)





# 労務の お悩み相談室 Q&A

## 今月の相談 インターンシップ期間中のケガへの対応

**Q** 今年度から新卒採用戦略の一つとして、大学や専門学校のインターンシップの受け入れを検討しています。

このインターンシップの受け入れ期間中に、仕事に慣れていない学生が業務上でケガをした場合には、そのケガに対して労災保険で対応できるのでしょうか。受け入れ側の企業責任は、どうなるのでしょうか。

**A** インターンシップとは、学生が在学中に就業体験を行うことをいい、文部科学省や就職情報サイトの調査によれば、導入企業および参加学生は年々増加しています。

このインターンシップ期間中の学生に業務上または通勤途上の災害が生じた場合の補償については、その学生が労働者と見なされるか否かで異なります。

労働基準法上、「労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」(第9条)をいい、この「労働者」に該当する者に生じた業務上または通勤途上の災害に対しては、労災保険から必要な保険給付が行われます。この点、インターンシップに関して、通達では「一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間で使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者

に該当するものと考えられる」(平成9.18基発第636号)としています。したがって、インターンシップ期間中の学生であっても、アルバイトなどのように最低賃金額以上の賃金が支払われている、または労働契約が締結されているなど、その実態から労働者とみなされる場合には労災保険法の保護を受けることができます。

一方、高等学校や大学の正課または課外活動としての実習と位置づけられている場合には、労働者とみなされず、実習期間中の災害に対しては、学生自らが学校を通じて学生教育研究災害傷害保険(契約者:公益財団法人日本国際教育支援協会)への加入で対応する必要があります。インターンシップ・教職資格活動等の賠償保険などがあり、インターンシップや介護体験活動、教育実習、保育実習、ボランティア活動時の事故による傷害に対応しています。

なお、学生の就業体験や実習を受け入れる会社には、学生に対する職場における安全配慮義務があり、就業体験中に生じた事故に対して会社の過失が認められれば、損害賠償義務が生じることがあります。民間保険会社の傷害保険などへの加入も検討すべきでしょう。

／ 今月のポイント /

**学生が労働者とみなされれば  
労災保険法の保護が認められます**



## 今年の夏も熱中症の十分な対策を

7月は熱中症予防強化月間です。気象庁の3ヵ月予想(6月～8月、5月25日発表)では、平均気温は全国的に平年よりも高い確率50%となっており、今夏も熱中症に十分な注意が必要です。消防庁が発表した昨年(5月～9月)の熱中症による救急搬送状況は、全国で5万2984人(前年同期間より2572人増)。都道府県別の人口10万人あたりの搬送人数では、沖縄県、鹿児島県、宮崎県、熊本県、佐賀県の順となっています。発生場所では、住居がもっとも多く、次いで公衆(屋外)、道路、そして仕事場でした。ここでいう仕事場とは、道路工事現場や工場、作業場などで、とくに建設業や製造業では従業員の熱中症対策が欠かせません。



厚生労働省の平成28年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」によると、この年の職場における熱中症の死傷者は462人(うち死亡12人)。猛暑だった平成22年の656人(同47人)以降も、400人～500人台で推移しています。また平成28年までの過去5年間の死傷者数を産業別に見ると、建設業が664人(同44人)、次いで製造業が449人(同16人)、運送業が296人(同4人)、警備業が169人(同11人)でした。

平成28年に職場で死亡した12人の状況を見てみると、すべての現場でWBGT値(暑さ指数)の測定が行われていませんでした。WBGT値とは、気温、湿度、風速、輻射熱を考慮した暑熱環境によるストレスの評価指数です。また、計画的な熱への順化期間が設定されていない(9人)、事業者による水分および塩分の準備がされていない(8人)など、基本的な対策がとられていなかったことがわかっています。

屋外や工場など、熱中症の危険が高い環境で業務を行う企業の皆さんは、あらためて、自社の熱中症対策を確認してみたいかがでしょうか。