

社会保険労務士

ALLたま社労士事務所便り

連絡先：〒277-0832
柏市北柏 3-5-4 日暮ビル 6 F
電話：04-7164-1283
FAX：04-7164-1284
e-mail：tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp
URL：<http://www.tama-office.com/>



実態調査にみる「職場のパワーハラスメント」の現状と予防・解決策

◆調査の概要

平成 24 年 3 月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて 5 年が経過しました。

同省は、この間におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）の発生状況や企業の取組状況などを把握し、今後の施策に反映させることを目的として実態調査を実施しました。

全国の企業と従業員を対象に、平成 28 年 7 月から 10 月にかけて実施した調査結果に基づき、職場のパワハラの現状と予防策、解決策等についてまとめてみました。

◆パワハラの発生状況

従業員向けの相談窓口において従業員からの相談で最も多いテーマは「パワハラ」で、32.4%という結果が出ています。

過去 3 年間に 1 件以上「パワハラに該当する相談を受けた」と回答した企業は 36.3%。

一方で、過去 3 年間に「パワハラを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5%と、調査を始めた平成 24 年度から 7.2%増えています。

◆予防・解決に向けた取組状況

パワハラの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%で、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなる傾向にありますが、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

パワハラに限らず、従業員向けの相談窓口を

設置している企業は 73.4%あり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

◆予防・解決に向けた取組みの効果

企業がパワハラ予防・解決に向けた取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワハラに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワハラの実態が把握しやすくなります。

また、パワハラ予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワハラを受けたと感じる比率やパワハラにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる傾向にあり、この取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」や「メンタル不調者の減少」などの付随効果も見られるようです。

パワハラ予防・解決のための効果が高い取組みとして、「相談窓口の設置」や「従業員向けの研修の実施」を挙げている企業の比率が高く、企業がパワハラ予防・解決に向けた取組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の結果が出ています。

残業規制の抜け穴!?

自主的な「休日出勤」にご用心

◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集め

ています。

現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。

これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で720時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります(厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています)。

また、ひとたび労基署の調査を受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限720時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その1つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかつた従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には3割5分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日(1週間に1日、もしくは4週間を通じ4日以上)を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません、それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日

出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

6月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

いつも大変お世話になっております。毎年恒例ではございますが、今後半から労働保険の封筒(緑色もしくは青色)がお手元に届くと思います。

届きましたら早急にご連絡いただければ幸いです。今後ともよろしくご依頼申し上げます。