

トピックス **パワハラ防止措置を義務化すべき 労政審の分科会で方向性を示す**

平成 30 年 11 月に「パワハラ防止措置の義務化」に関する話題を、多くの報道機関が取り上げていました。その話題の源は、平成 30 年 11 月 19 日に開催された「第 11 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」。パワハラについて、今後の取りまとめに向けた方向性が示されています。そのポイントを確認しておきましょう。

……………パワーハラスメント防止対策等の在り方について(取りまとめに向けた方向性)……………

【パワハラ防止対策等の方向性の具体的内容】

<職場のパワーハラスメントの防止対策について>

- 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
- 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。
- 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。など

尚、防止対策の前提にもなる「職場におけるパワーハラスメントの定義」についても、次のような方向性が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの定義については、次の3つの要素を満たすものとしてはどうか。

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



★パワハラ防止措置の義務化が決まったかのような報道もありましたが、実際には、まだ方向性が示された段階で、本格的な議論はこれからといったところです。労働者側は義務化を切望していますが、使用者側は慎重なスタンスをとっているという感じのようで今後、双方の意見をどのように取りまとめていくのかがポイントになりそうです。同分科会では、そのほか「セクハラ」や「カスハラ（顧客や取引先等からの著しい迷惑行為）」についても、今後の取りまとめに向けた方向性が示されました。この分科会では、パワハラをはじめ企業実務に大きな影響を及ぼす事項の議論が進められています。

「一斗二升五合」何と読む？

初めの「一斗」とは10升のこと。

10升は5升の倍ですので「ご(5)商売(升倍)」と詠み一升は「升(ます)」とも読みますので、2升は升(ます)が2つですので、転じて「益々」となります。

最後の五合は「一升の半分」ですので【半升(はんじょう)】⇒【繁盛】となります。

しゃもじに書かれた「一斗二升五合」とは、しゃもじを使ってご飯を誰か様によそう喜びと商売繁盛の喜びを、その誰か様と分かち合うという謂われもあるようです。

明けましておめでとうございます。

ブレインスターも皆様のお役に立てる喜びを分かち合える一年でありたいと思います。今年もどうぞよろしく願いいたします。

お仕事
カレンダー
1月

1/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 2018年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 2018年7月~12月徴収分の納期特例を受けている源泉所得税の納付

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働保険料の納付(延納第3期分)
- 労働者私傷病報告書の提出(休業4日未満の2018年10月~12月の労災事故について報告)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村へ給与支払報告書の提出

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制（労働基準法の改正）を取り上げます。

今回は、新たな 36 協定に関する指針に注目してみます。

Action!

36

時間外労働の上限規制③ 新たな 36 協定に関する指針のポイント

指針の正式名称は、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示 323 号)」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法 37 条 1 項の政令で定める率(2割5分以上)を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間*」を超えないものとするように努めなければならない。* 目安時間⇒1週間:15 時間 | 2週間:27 時間 | 4週間:43 時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導



★この指針について、労働基準法において「労使当事者は、当該 36 協定（時間外・休日労働協定）の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また「行政官庁（労働基準監督署長）は、指針に関し労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って、労基署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックしておきたいところです。なお、上限規制は平成 31 (2019) 年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。

..... 同一労働同一賃金に関する指針の案などについて、労政審が妥当と答申.....

平成 30 年 11 月 27 日に開催された「第 15 回労働政策審議会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会」において正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する指針の案などが提示されました。厚生労働省は、それらについて諮問を行い、労働政策審議会が「おおむね妥当」と答申しました。これで内容はほぼ固まったということになります。＜指針の趣旨など＞

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すものです。

(従来から案は示されていましたが、最近の判例などの動向に配慮して、必要な事項の追加などが図られています。)

☆同一労働同一賃金は、働き方改革関連法の柱の一つで、2020 年度（派遣事業主以外の中小企業は 2021 年度）から施行されることになっています。上記の指針（ガイドライン）の適用は、その施行に合わせたものとなりますが、近く、正式に決定され、公布されることになると思われます。施行・適用までに若干の期間がありますが、その間に、内容を確認し、対策を取っておく必要があるでしょう。

七十二候の暦（こよみ）

1/5~1/9 頃



芹乃榮（せりすなわちさかう）

芹が生え始める頃。芹は春の七草のひとつで、冷たい水辺で育ちます。一箇所から競り合って生えていることから、芹（セリ）という名前になりました。無病息災を願う春の七草（セリ、ナズナ、ゴギョウ、ハコベラ、ホトケノザ、スズナ、スズシロ）の入ったお粥を食べます。年末年始で弱った胃を優しくいたしましょう。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

「チームの雰囲気」が働く人の満足度やモチベーションにどう影響しているか？

ビジネスマンは、今の職場に満足しているのでしょうか。また、「チームの雰囲気」が働く人の満足度やモチベーションにどう影響しているのでしょうか。

(株) 日本能率協会総合研究所が行ったアンケート調査 (第9回「ビジネスパーソン 1000人調査」

【理想のチーム編】、調査期間：2018年9月28日～2018年10月9日) からみていきます。

◆あなたは現在所属しているチームの雰囲気に満足していますか？

現在の職場のチームの雰囲気に「満足」(とても満足：10.9%、やや満足：43.6%)としている人は半数を超えました。ただ、20代、60代の約6割が満足している一方、50代、非正規職員では、過半数が満足していないという結果です。

満足している理由としては、「困ったときに助け合うから」(39.6%)、「自分なりに創意工夫で仕事を進めることができるから」(27.2%)、「互いに情報を共有したり学びあったりしているから」(22.2%)、「期待されている役割が明確であるから」(18.2%)が挙がっています。一方、満足していない理由としては、「フェアな評価がなされていない」(24.0%)、「困ったときにも互いに助け合うことがない」(21.8%)、「互いに本音を話せない」(21.3%)が挙がっています。

現在のチームに満足している人と満足していない人で比較すると、「職場のチームリーダーは、チームの雰囲気を良くすることができるか」について、満足していると回答する人は「できている」と6割が回答したのに対し、満足していない人は「できていない」との回答が5割を超えました。このように、チームの雰囲気に満足している人は、良好な人間関係を魅力と感じる傾向が強くなるようです。

◆上司から言われて嫌だと思ふ一言は？

「あなたが、上司から言われて嫌だと思ふ一言は何ですか」という質問について、1位に挙がったのは、「使えないな」(33.8%)。その他、2位に「そんなこともできないのか？」(32.6%)、3位に「余計なことをするな」(23.4%)となりました。次いで、「上が言っているんだから、やれ」(21.5%)、「やる気があるのか？」(16.5%)、「自分で考えろ」(11.5%)、「聞いてないぞ」(10.8%)となっています。

◆上司から言われてやる気がでる一言は？

一方、やる気がでる一言として挙がったのは、

1位「ありがとう」(35.1%)、2位「よくやった」(23.9%)、

3位「頑張ってるね」(19.8%)です。

他には、「いいアイデアだ」(17.5%)、「おつかれさま」(17.4%)、

「あなたにしかできない」(17.1%)、「期待しているよ」(16.0%)が続きました。

上司による感謝とねぎらいの声かけが従業員のモチベーションアップにつながるようです。

【一般社団法人日本能率協会「第9回「ビジネスパーソン 1000人調査」【理想のチーム編】】

<https://jma-news.com/wp-content/uploads/2018/11/845fa87cf4eec1440988e2087a54a9e1.pdf>



《新人紹介とお知らせ》

人事制度支援部に手塚さんが入職されました。

笑顔が素敵なパパさんです！ご指導のほど宜しくお願い致します。

昨年12月末をもちまして福岡支店の久保さんが退職いたしました。

また兼峯はブレインスターコンサルティンググループへの移籍となり人事制度を中心としたコンサル業に専念することとなりました。(相談業務の変更はありません)

新しい年に旅立ちと出会いが重なりました。

これからもそれぞれの活躍に応援をお願い致します。



厚生労働省が生活習慣病の予防策を強化

◆寿命は延びても不健康な期間は変わらず

厚生労働省が、生活習慣病の予防策を強化します。高齢者人口が増えるなか、健康に過ごせる寿命を延ばし、意欲ある高齢者が長く働けるようにするのが目的です。背景には人手不足があります。

寿命は年々延びており、日常生活を制限なく送ることができる期間を指す健康寿命も延びていますが、健康でない状態で暮らす期間は、男女ともにほとんど変わっていません。このままだと高齢化で病気を抱える人が増えるため、これに対応する必要があります。

◆予防対策は「ジム利用料の医療費控除拡大」と「自治体の予防事業支援」

厚生労働省は、インセンティブを強化することにより予防対策を強化する方針です。その1つめは、生活習慣病の患者が医師の指導に沿ってジムなどで運動をすると医療費として費用を控除できる制度がありますが、その対象となるジムの増やすことです。2つめは、生活習慣病の予防事業に力を入れる自治体に渡る交付金を増やすことです。

◆ジムの利用料が医療費控除になる要件

ジムで運動した場合に医療費控除の対象になるためには、次の3つの要件があります。

① 特定健康診査（いわゆるメタボ健診）において、高血圧症、脂質異常症、糖尿病などの生活習慣病であるまたは同等の状態であると診断された場合や、医師の「運動療法処方箋」に基づいて行う運動療法として行う運動であること。

② 厚生労働省が指定した「指定運動療法施設」で運動療法に取り組むこと。

③ おおよそ週1回以上の頻度で8週間以上にわたって、施設での運動を行っていること。

②の「指定運動療法施設」であるジムや施設は全国で200カ所程度にとどまっています。対象施設の要件として、健康運動指導士の配置や生活指導のための設備の設置、医療機関と提携していることが求められるためです。今回の見直しでは、こうした基準を緩めるなど制度の使い勝手を検討し、対象となるジムの増やす方針です。患者に有効な運動プログラムを処方する医師に対する診療報酬を引き上げることも検討します。

◆自治体の予防事業への交付金にメリハリをつけて競争を促進

平成30年度から実施されている「保険者努力支援制度」は、国民健康保険の財政基盤立て直しを主とする医療保険制度改革法に盛り込まれ、医療費の抑制で成果を上げた自治体に予算を重点配分する制度です。

今回の見直しでは、その交付金にいっそうメリハリを利かせる予定です。自治体手がける特定健康診査の実施率や糖尿病の重症化予防の取組みを点数化し、点数によって大きな差がつくようにして、自治体に予防対策の競争を促進するのが目的です。

過去最多を記録した「人手不足倒産」

～帝国データバンク動向調査より

◆「人手不足倒産」とは

帝国データバンクが実施した、全国約1万社の回答を集計した2018年9月の調査によると正社員が不足していると回答した企業は全体の51.7%を占め、1年前の同調査（48.2%）に比べ増加しています。帝国データバンクでは、従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産（個人事業主含む、負債1,000万円以上、法的整理）を「人手不足倒産」と定義し、過去5年半で発生した人手不足倒産を集計・分析しています。

今回は、2018年度上半期（2018年4～9月）の結果をもとにまとめます。

◆倒産件数・負債総額

2018年度上半期の人手不足倒産件数は76件で、前年同期（54件）より40.7%増えており、2年連続で過去最多を更新しています。

一方、負債総額は110億4,200万円で、前年同期（191億2,900万円）より42.3%減少しています。過去5年半の累計で見ると倒産件数447件、負債額946億9,500万円にのぼります。

◆負債規模別

負債規模別の件数をみると、「1億円未満」が45件で前年同期（22件）に比べ2倍に増えていて、5年半累計でも227件（構成比50.8%）と小規模倒産が過半を占めていることがわかります。「1～5億円未満」が上半期27件、5年半累計で179件（構成比40%）と5億円未満の倒産が全体の90%以上を占めています。

◆業種別件数

2018年度上半期で最も件数が多かったのは「サービス業」で26件、次に建設業（19件）、運輸・通信業（17件）と続きます。さらに業種細分類別の過去5年半の累計件数をみると、

「道路貨物運送」38件、「老人福祉事業」27件、「木造建築工事」26件、「労働者派遣」21件、「建築工事」19件、「受託開発ソフトウェア」18件、「土木工事」15件となっています。

◆都道府県別

都道府県別の5年半累計をみると、「東京都」の62件が突出して多く、次に「福岡県」34件、「大阪府」32件、「北海道」と「静岡県」が並んで25件、「愛知県」22件となっています。

10月から最低賃金が全国平均で26円引き上げられたり、運送費や原材料価格が高騰していたり、企業を取り巻く環境が厳しさを増す中、

「人手不足倒産」もさらに増加することが懸念されます。