



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス
代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一
〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F
Tel:(03)3791-1181
ご相談は cs@sr-plus.co.jp



これまでの労働トラブルは「メンタル」「ハラスメント」などが問題となっていました。近年は「ゴネ得社員」のトラブルが多くなってきた印象です。会社側担当者としては、労働基準法だけではなく民法の世界も踏まえた反論スキルが必要と感じています。当社では、ロールプレイを交えた研修も用意しています。早めの対応がポイントになりますので、ぜひお声がけ下さい。

topic

中小企業も対象となった「パワハラ防止法」～会社が心得ておくべきこと

2020年6月1日より改正労働施策総合推進法(いわゆるパワハラ防止法)が施行されています。これまで中小企業は施行対象外となっていました。22年4月1日から中小企業にも施行されましたので、あらためてパワハラの定義と会社として備えておくべきことをおさらいしてみましょう。

そもそもパワハラとは？

パワーハラスメント(以下パワハラ)という言葉自体が独り歩きしている感が否めませんが、本来は以下①～③の3つの要素を全て満たすものをパワハラと言います。(「どれか」ではなく、「すべて」であることがポイントです。)

1

**優越的な関係を背景
とした言動である**

2

**業務上必要かつ
相当な範囲を超えたもの**

3

**労働者の
就業環境が害される
ものである**

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。

パワハラ防止法施行を受けて、中小企業としての対策

中小企業もパワハラ防止法の対応をしなければなりません。会社として備えるべきポイントを厚労省は指針として明示しています。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 就業規則や社内報、講習会などを通じてパワハラを行ってはならない旨の方針を明確にし、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。また、厳正対処のルールの規定や周知を行うこと。

2. 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- 相談窓口での対応マニュアルを整備したり、労働環境を全体など問題の要因の芽も摘めるようにすること。

3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係の確認できること、②被害者への配慮の措置を行えること、③行為者に対して適正な措置を行える体制を作ること。

4. 併せて講ずべき措置

- 相談者や行為者へのプライバシーの配慮や、労働者が行政機関への申出などしたとしても不利益な取り扱いを行わないよう社内に啓発すること。



□ この法律では、上司からのパワハラだけでなく、①部下の上司に対するパワハラ、②取引先や関係者からの迷惑行為、③取引先、顧客などからのセクハラ、④不妊治療に対する否定的な言動などに対しても留意することを求めています。

こんなときどうする！？ ～課長代理には残業代支払わなくていい？～

Q

この春から急遽課長職の職員が休職となり、穴を埋めるためその下の役職にいた職員を課長代理にしました。仕事内容は管理職である課長職と変わらないので、残業代を支払わなくてもよいでしょうか？

A

労働基準法の「管理監督者」に該当するならば支払は不要ですが、一般的には管理監督者ではありません。

- 判例では、「経営方針の決定に参画、あるいは労務管理上の指揮権限を有する等、その実態からみて経営者と一体的な立場にあり、出勤退勤について厳格な規制を受けず、自己の勤務時間について自由裁量権を有する者」を管理監督者と言い、「管理職 = 管理監督者」ではありません。
- 経営と不可分一体というのは、「従業員の採用権限がある」「予算や費用管理の権限がある」「出勤時間や業務量を自分の裁量で決められる」(与えられた仕事を踏まえて、出退勤の時刻を決めるフレックスタイム制ではありません。そもそもの「仕事の割り当て自体」が自由であることです。)程度の権限が求められます。
- 待遇に関しても、基本給・役付手当等その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、賞与も役付者以外の一般労働者と比べて優遇措置が講じられているか否か、等も考慮されます。
- 今回のケースであれば、課長代理という名称だけでは判断できませんが、休職によるピンチヒッターとしての経緯や権限だけでなく賃金や待遇を踏まえると、管理監督者とは言えないというのが妥当と考えます。



□ 仮に、管理監督者であっても、会社と雇用契約を結んでいる「労働者」であることには変わりありません。割増賃金の支給が不要といっても、労働者である以上、会社は過重労働への配慮は必要になります。また、労働者ですので、労働組合に絶対に加入できない訳ではありません。(経営との不可分一体の程度によります。)

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



ゴーヤーアレンジレシピ

しらすゴーヤー

酢漬けのゴーヤーにしらすをトッピング♪

レシピ監修：玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(4人分)】

ゴーヤー…中1本(200g)、砂糖…小さじ1、塩…小さじ1/2、しらす…20～25g、鰹削り節…お好みの量

【A】酢…大さじ3、砂糖…大さじ1、塩…小さじ1/4

【作り方】

- ゴーヤーを縦半分になり、中のワタをスプーンで取り除いたら、2～3mmの薄切りにする。ボウルにゴーヤーと砂糖・塩を入れて軽く揉み、10分おく。
- 鍋にお湯を沸かし、①のゴーヤーを入れて1分茹でる。冷水に取って冷やし、ぎゅっと絞って水気を切る。
- 別のボウルに【A】を入れて混ぜ、②を加えて和えたら冷蔵庫で1～2時間冷やす。
- 器に盛り付け、しらすと削り節をトッピングする。

ゴーヤーは砂糖と塩で揉むことで苦味がマイルドに！

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



先生、どうか皆の前でほめないで下さい

～いい子症候群の若者たち

金間 大介 著

最近の若者の「競争したくない」「目立ちたくない」という心理について、平易な文章で書かれた書籍になります。

- 成果や努力にかかわらず「単純な平等配分」であることが「公正な分配」と考えていることや、「自己紹介を最初にすることは恐怖でたまらない」など、なかなかのショッキングな内容です。
- 上司として「失敗してもいいから挑戦しよう」と言いたくなりますが、彼らにとっては苦痛でしかない声掛けになりかねません。なぜ、若者がそのような心理になるのか？こういったことを解決するために、大人として何ができるのか論じられています。
- すべての若者が書籍に書かれているメンタリティーではありませんが、こういった若者が多数派であり、言い方を間違えると、離職のリスクにつながるということは把握しておきたいものです。



社会保険労務士法人アイプラス

代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一

TEL : 03-3791-1181 FAX : 03-6674-2508 Mail : cs@sr-iplus.co.jp

受付時間 9:30～18:00(土日祝日および弊社休日を除く)

<https://sr-iplus.co.jp/>

YouTube

YouTubeやっています
「youtube 社労士 アイプラス」
で検索ください

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。