



成迫社会保険労務士法人  
〒390-0817 長野県松本市市上9-9  
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行  
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20  
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301

## 職場にパワーハラスメントはひそんでいませんか？

### ◆パワハラは社会問題です

テレビでも某議員で問題となっているように、パワーハラスメント（以下、パワハラ）が社会的な問題として顕在化してきています。ひどい嫌がらせ等による精神障害で労災として認定される件数が増加しており、個別労働紛争※<sup>1</sup>の施行状況でも嫌がらせ等が年々増加しています（表1）。実際、弊社顧問先でも従業員のパワハラに対しての相談が増えてきています。また、今年度は政府もパワハラ対策に力を入れており、厚労省主催のセミナーが各都道府県で開かれております。ちなみに長野県は8月に予定されています。

表1 個別労働紛争の相談内容の件数

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	39,405	45,939	51,670	59,197	62,191
解雇	60,118	57,785	51,515	43,956	38,966
労働条件引き下げ	37,210	36,849	33,955	30,067	28,015
退職勧奨	25,902	26,828	25,838	25,041	21,928

「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚労省)

※<sup>1</sup> 労働相談への情報提供、行政からの「助言・指導」、労使の間に労働問題に詳しい弁護士などが入る「あっせん」により解決援助を行うこと

### ◆パワハラのリスク

職場のパワハラが企業に与える影響は深刻です。企業としてパワハラに加担していなくても、問題を放置した場合には使用者として責任が発生します。個別労働紛争や訴訟になる主な原因は、「**相談したのに動いてくれなかった**」、「**相談を後回しにされた**」など**企業側の初期対応のまずさが挙げられます**。安全配慮義務違反があったとして書類送検された場合、平成29年5月10日に厚生労働省から公表された「ブラック企業リスト」に載ってしまう可能性もあります。そのようなことになれば企業のイメージダウン、人材を確保することが困難になってしまううえに、被害者が休職や退職ということになれば人材の流出など企業の存続すら危ぶまれる事態になりかねません。

### ◆職場に潜むパワハラはありませんか？

パワハラと一言で申し上げても、思いもよらない行為がパワハラとして認定されることがあります。パワハラチェック（表2）にあるものは実際にパワハラとして認定されたものです。一つでもチェックが入れば状況把握が必要かもしれません。



表2 パワハラチェック表

種別	概要	具体的な行為
身体的な攻撃	暴行・傷害	<input type="checkbox"/> 殴る、蹴る、小突く
		<input type="checkbox"/> 胸ぐらを掴む
		<input type="checkbox"/> 本などで叩く
精神的な攻撃	脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言	<input type="checkbox"/> 皆の前で大声で執拗な叱責
		<input type="checkbox"/> 机を叩く、椅子蹴るなどの威圧
		<input type="checkbox"/> いらない、死ねといった言葉
人間関係からの切り離し	隔離、仲間外し、無視	<input type="checkbox"/> 挨拶や話しかけても無視をする
		<input type="checkbox"/> 社内行事に誘わない
		<input type="checkbox"/> デマを言いふらして職場環境を悪くする
過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	<input type="checkbox"/> 終業間際に過大な仕事押し付ける
		<input type="checkbox"/> 一人では無理な仕事をやらせる
		<input type="checkbox"/> 通常業務では終わらない業務の強要
過小な要求	業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事や仕事を与えない	<input type="checkbox"/> 契約内容と関係のない業務
		<input type="checkbox"/> 掃除や草むしり
		<input type="checkbox"/> 業務中にもかかわらず雑用ばかりをやらせる
個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	<input type="checkbox"/> 交際相手の有無や結婚についてしつこく聞く
		<input type="checkbox"/> 会社行事への参加の強要
		<input type="checkbox"/> 休暇取得時に内容を事細かに聞く



◆ハラスメントが起きない職場づくりを目指しましょう

セクハラと違い、パワハラはどこまでいったらハラスメントになるのか明確な線引きがありません。例えばミスや、ルールを守らなかった事が重大な事故に繋がる場合にはどうしても語気が荒くなるものです。これら指導の全てがパワハラに該当すると企業は何も言えなくなってしまいます。重要なのは職場からパワハラを排除する行動を起こすことです。例えば従業員に研修を行いパワハラに対する理解を深めてもらったり、事業主がパワハラ防止を啓発するポスターを掲示したり、期間を定めて実態調査を行ったりすることです。これからの事業所の対応、職場環境の相談は弊社担当者までご連絡ください。

年収 106 万円 で 社会保険 に 加入 し なければ いけない の？

◆年収 106 万円 で 社会保険 に 加入 し ない と いけない の？

「週 20 時間勤務 で 年収 106 万円 の パート 社員 も 社会保険 に 加入 し ない と いけ なくな った の ですか？」

4 月以降、このような問い合わせを受けることがあります。昨年 10 月 1 日より、従業員数 501 人以上の企業限定で、短時間労働者の適用拡大が行われたのは周知の通りですが、「本年 4 月から、短時間労働者の適用対象が広がります」という保険料納入通知書と一緒に届いた通知をご覧になって、対象が大企業だけではなく全社に拡大されたのではと思われた方もいらっしゃると思います。実際この 4 月に再度適用拡大が行われましたが、今回は労使合意により申し出を行った会社限定されています。では気になる今後ですが、政府の「働き方改革」の実行計画に基づき、更なる適用拡大について平成 31 年 9 月末までに検討を行い必要な措置が講じられることになってはいますが、現時点では未定です。