

杉浦事務所便り



ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：kimi-coro@apost.plala.or.jp

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

「パワー・ハラスメント」の基準は？

◆法的定義のないパワハラ

職権を使ったいじめや嫌がらせである「パワー・ハラスメント」(パワハラ)が、会社の業務に大きな影響を与えるようになってきました。社員の士気や会社の評判を落とさないように対策に乗り出している企業もありますが、「セクシュアル・ハラスメント」(セクハラ)と違って法的定義がなく、あいまいな基準が対応を難しくしています。

◆パワハラに関する裁判例

企業内で上司などから暴力や暴言、無視されるなどのパワハラ行為を受けて悩む社員は多く、年々増加傾向にあると言われていいます。2007 年 10 月の医薬品販売会社社員の自殺について、東京地裁がパワハラとの因果関係を認めて労災と認める判決を出しました。

また、2008 年 7 月には道路会社社員の自殺をめぐる、被害者がうつ病で自殺したのはパワハラが原因であるとして、遺族が慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は自殺との因果関係を認め、約 3,100 万円の賠償を命じました。裁判長は、上司による過剰なノルマ達成の強要や度重なる叱責は「違法と評価せざるを得ない」と指摘し、「自殺は予見可能だった」として会社の責任を認めています。

また、企業のトップがパワハラ体質であるために社員が相次ぎ辞めていく会社もあると言われており、パワハラに対する社会の見方は厳しさを増していると言えるでしょう。

◆「パワハラ上司」のタイプ

パワハラに関し、研修の主要テーマに据えるなど、何らかの予防策を模索する企業は増えていますが、パワハラに関する研究を行っている有識者によると、主に「パワハラ上司」は、以下の 4 つのタイプに分けられるとしています。

- (1) 怒鳴るなどの威嚇をする「自己中心型」
- (2) 細かく指示する「過干渉型」
- (3) 自分の上司頼みで責任を回避する「無責任型」
- (4) 意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」

◆世代間で認識にギャップも

パワハラについては、世代間の認識の差なども大きく、特に年長社員には先輩社員に怒鳴られながら仕事を覚えた経験を持つ人も多く、「部下に熱心に注文をつけて何が悪いのか」といった反応もあるようです。

暴力を振るう、到底達成できないノルマを課すなどの行為は典型的なパワハラですが、一方で、部下の成長を願って強く注意するといった行為がパワハラなのか、基準は受け止める側によってまったく変わってきます。ただ、パワハラ対策に真剣に取り組む

ことにより、必然的に、上司と部下の関係や、職場の雰囲気などが改善されていく可能性は大にあると言えるでしょう。

世界的大流行の可能性が ある「新型インフルエンザ」

◆厚生労働省が対策ガイドラインを公表

厚生労働省は、「新型インフルエンザ」が国内で大流行した場合に想定される社会への影響をとりまとめ、民間企業が事業を継続するための注意事項などを盛り込んだガイドラインを公表しました。このガイドラインでは、大流行時には最大で 40% の従業員が欠勤することを想定しており、需要の減少などに対応した事業計画を作成することなどを各企業に求めています。

企業の経営に大きな影響を与えかねないこの「新型インフルエンザ」とは、一体どのようなものなのでしょうか？

◆「新型インフルエンザ」とは？

「新型インフルエンザ」は、鳥インフルエンザのウイルスなどが人間に感染し、人間から人間に感染しやすく変異したウイルスによるインフルエンザとされ、免疫を持っている人間がいないことから、今後、世界的に大流行の



可能性があると言われています。発生した場合、日本国内だけで死亡者が最大 64 万人出るであろうとの専門家の指摘もあるようです。

なお、世界保健機構 (WHO) の発表によれば、今年 5 月下旬時点の鳥インフルエンザの累計発症者は 383 人ですが、このうちの 6 割の方が亡くなっているそうです。

◆政府・企業が進めている取り組み

政府では、ワクチンを備蓄するなどの取り組みを進めているそうです。

また、大手企業を中心に、すでに独自の対策を始めている企業もあるようです。その内容は、「新型インフルエンザ対策アクションプランの作成」(資生堂)、「海外出張者向けの新型インフルエンザ対策」(マイクロソフト日本法人)、「全社的な新型インフルエンザ対策の検討」(味の素)、などです。

◆東京商工会議所は中小企業向けの指針を策定へ

東京商工会議所では、対策が進んでいないとされる中小企業向けの「新型インフルエンザ」対策のための指針を来年 3 月までに策定するとしています。指針に盛り込まれる予定の内容は次の通りです

- (1) 基礎知識や治療薬の効能・備蓄方法
- (2) 従業員や家族に患者が出た場合の対応
- (3) 事業継続の判断基準
- (4) 情報入手の方法

注目される「労働者派遣法」改正への動き

◆派遣法改正に関する与党案の内容

先日、自民・公明両党でつくる「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が、労働者派遣制度の見直しに関する基本方針を決定、発表しました。同チームでは、この基本方針を踏まえ、今秋に開かれる予定の臨時国会において労働者派遣法の改正を求めており、厚生労働省でも、改正案を提出する準備を進めているようです。

ここでは、同チームで決定された基本方針をご紹介します。主な内容は、以下の通りです。

◆「日雇い派遣」の原則禁止

低賃金や不安定な身分などが社会問題化している「日雇い派遣」については、通訳などの専門性の高い一部の業務を除いて(ポジティブリスト化して)、原則として禁止する方針です。しかし、派遣会社をはじめとする産業界からは、反対の声が上がっているようです。

◆グループ企業内での「専ら派遣」の規制強化

大手企業グループの派遣会社で働く派遣労働者のうち、約 8 割の人が同じグループ企業内への派遣となっており、また、3 割を超える派遣会社がグループ内の企業のみ労働者を派遣していることが、厚生労働省の調査で明らかになっています。

これらは、労働者派遣法で禁止

されている「専ら派遣」となっているのではないかと指摘があり、何らかの規制が必要との意見が以前から上がっていました。このグループ内での「専ら派遣」について、規制を強化していく方針です。

◆偽装請負の派遣先に直接雇用の行政勧告

請負契約であるのに派遣労働者のように働かせたり(いわゆる偽装請負)、建設・港湾などといった禁止業務で派遣労働者を受け入れたりするなど、派遣労働者を違法に受け入れた企業を対象に、派遣労働者の直接雇用を行政官庁が勧告できるようにする(勧告に従わない場合は企業名を公表する)制度も検討されています。

これまで違法派遣については、派遣元に対する罰則しかなかったため、派遣先にもその対象を広げることにより、違法派遣を抑制したい考えです。

◆その他の内容

上記の内容以外にも、派遣先の労災責任の明確化、派遣元の手数料(マージン率)の公開義務付け等も方針として挙げられており、今後の法改正への動きが注目されるどころです。

◆◆ お知らせ ◆◆

厚生年金保険料率が H20.9 月適用分から引き上げられます。また、社会保険の定時決定による標準報酬月額の見直しも 9 月適用分からです。給与計算の際にはご留意下さい。