



1. パワハラ防止法が成立しました。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が可決しました。

「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」ということが謳われており、法律上パワーハラスメントの定義が明記されたこととなります。

ポイントとなるキーワードは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」です。例えば、「業務とは全く無関係」に「人格を否定」するような言動とともにあった上司からの業務指示は、この法律に抵触する可能性が高くなります。

定義されたパワーハラスメントの事態が起きたときに備え、労働者からの相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備の義務も記されていますが、当該事態が起きないように良好な職場環境づくりも必要ではないかと考えました。例えば、就業規則の変更など社内規程の整備をして周知ということはもちろんですが、今回を機に、改めて上司と部下のコミュニケーションを積極的に取り、そこから部下が抱えている業務が過剰なものとなっていないかを確認するなど、日頃から「相互理解を深める」取り組みを社内を導入することも一つの方法かもしれません。施行は、2020年春になる見込みです。

「過半数代表」に注意！～労働政策研究・研修機構の調査より

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要です。(独)労働政策研究・研修機構の調査によると、調査に回答した事業所のうち、労働組合のある事業所は全体の1割程度で、そして過半数代表の選出状況は、過去3年間に選出したことがある事業所は43.1%、選出したことがない事業所は36.0% (不明は10.1%) でしたが、中には問題があるケースもあったようです。

過半数組合がない場合、労使協定の締結にあたっては過半数代表者の要件と選出のための正しい手続きが必要です。「投票、挙手、信任、話し合い」等、民主的方法で選出しなければなりません。「親睦会の代表者」「特定の者が自動的になる」「使用者(事業主や会社)が指名」などの方法で選任した場合は、その人はその36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定自体が無効となります。また、過半数代表者は労働基準法第41条第2号に規定する「管理監督者でないこと」も要件の一つです。「部長クラス(事業所によっては課長クラスも)」、「工場長、支店長クラス」が過半数代表者は問題があると思われます。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとしてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>

● 編集後記 ●

社会保険労務士にとっての手続き業務のクライマックスである労働保険概算・確定保険料申告(年度更新)、健康保険厚生年金保険の算定基礎届の手続き時期になりました。この年イチの業務は会社のご担当者にとっては通常業務にオンされる形なので負担感は非常に多いものと思います。追徴金・延滞金の制度がある労働保険年度更新の方から片付け、算定基礎届はその次という形がよいと思います。

社会保険労務士酒井嘉孝事務所 <https://sharoushisakai.com/> 電話：0422-56-8270

編集・発行
社会保険労務士
秋山幸子
安部眞一
隅谷泰旭
福岡秀行
酒井嘉孝