

# 事務所だより

第104号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 厚労省・検討会より報告

厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、職場でのパワーハラスメントなどの防止策を盛り込んだ報告書を公表しました。

### 検討会について

「働き方改革実行計画」において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえて、職場のパワーハラスメントの定義実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策についての検討を行うため、平成二十九年五月から平成三十年三月までの間に

合計十回開催されました。

### 検討会の報告

報告書は、検討会での議論を踏まえて、パワーハラスメント防止対策についての検討結果を次の六項目に取りまとめています。

- 一. はじめに
  - 二. 現状
  - 三. 職場のパワーハラスメントの概念
  - 四. 職場のパワーハラスメント防止対策の強化
  - 五. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為
  - 六. まとめ
- この六項目のうち、五. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について検討会では、流通業界や介護業界、鉄道業界に多発する顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなど

の著しい迷惑行為が職場のパワーハラスメントに類似性があるものとして議論されました。

意見として、

◎ 事業主が顧客に対してあらかじめ著しい迷惑行為をしないよう直接働きかけすることは難しいが、雇用する労働者に対して取引先の労働者等に対して著しい迷惑行為をしないよう周知・啓発することは可能。

◎ 事業主に対応を求めるのみならず、関係省庁が連携して周知・啓発などを行うことで、社会全体で機運を醸成していくことが必要。

(例えば「カスタマーハラスメント」や「クレームハラスメント」など特定の名称での内容を浸透させる。)

◎ 顧客や取引先から過剰な要求があった場合に、そのことが企業にとって強い圧力となり、その結果労働者への負荷が大きくなることなどが、職場のパワーハラスメントの背景にもなり得る。

などが示されましたが、結論は、『今後本格的な対応を進めていくためには、関係者の協力の下、更なる実態把握

を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要であると考えられる。』としています。

### 報告書のまとめ

検討会では、業務上の指導との線引きが難しいことから職場のパワーハラスメントに該当するかどうかの判断が難しいため、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものが必要であることに異論がありませんでした。

また、『事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示することで今よりも一歩

進んだ取組を推進することが望ましい』という意見が示されましたが、一方では『ガイドラインの明示のみの対応にとどまった場合は、行政等による強制力が弱いため取組が進まない懸念がある』という意見も示されました。

今後は、労働政策審議会、検討会で議論した対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものの具体的内容について、議論・検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当であると締めくくっています。

中小企業事業主のみならず

### 「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ① 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ④ 時間外労働の上限設定などに取組み際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいとは思って、どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？

有給休暇をうまく使いたいのはやまやまなんだけど…

このようにお悩みではありませんか？  
個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。  
受付時間：8時30分～17時15分(土・日・祝祭日を除く)

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 労働時間改善指導・援助チームを新設

## 労働時間などの相談に対応

厚生労働省では、四月一日から全国の労働基準監督署に、労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。このチームは次の二班で編成されています。

① 労働時間相談・支援班  
全国の労働基準監督署内に「労働時間相談・支援コーナー」(※)を設置し、主に中小企業の事業主に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う。

② 調査・指導班  
長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、長時間労働を是正するための監督指導を行う。

(※)「労働時間相談・支援コーナー」とは・・・  
主に中小企業の事業主を対象に、窓口と電話で次のような相談を受け付ける。  
(一) 三六協定を含む労働時間制度全般に関する相談  
(二) 変形労働時間制などの労働時

間に関する制度の導入に関する相談

(三) 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談

(四) 労働時間などの設定についての改善に取り組む際に利用可

能な助成金の案内

四月の労務手続  
提出先・納付先

一〇日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用し

た労働者がいる場合)

〔公共職業安定所〕

○労働保険一括有期事業開始届の提出(前月以降に一括有期事業を開始している場合)

〔労働基準監督署〕

五月一日

○預金管理状況報告の提出

〔労働基準監督署〕

○労働者死傷病報告の提出(休業四日未満、一月～三月分) 〔労働基準監督署〕

○健保・厚年保険料の納付 〔郵便局または銀行〕

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 〔年金事務所〕

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 〔公共職業安定所〕

Q 私は、今年5月から従業員5名を採用して会社の経営を始めようと準備中です。残業等には36協定の届出が必要と聞きました。過半数代表者の選出で気を付けることがありますか。

### 36協定の過半数代表者選出

A 36協定の過半数代表者の選出ポイントは、次の2点です。

①、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  
過半数代表者となることのできる労働者には要件があります。管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

②、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにして、投票や挙手などにより選出すること

過半数代表者を選出するための正しい選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでもかまいません。ただし、労働者の過半数がその人を支持していることが明確な手続きがとられていることが必要です。

また、選出は、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにします。

社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合は、36協定締結のための選出ではありませんので、協定は無効です。改めて36協定締結の過半数代表となることの信任を得ることになります。

会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者が選出した過半数代表者との36協定は、過半数代表者が適正に選出されていないとして、36協定自体が無効になり、時間外・休日労働をさせた時点で労基法違反となります。

## 編集後記

四月一日から、身近な保険制度である国民健康保険と後期高齢者医療保険が大きく変更されたことをご存知でしょうか。

関心のある方は、パソコンやスマホで『厚生労働省関係の主な制度変更』と入力して検索してみてください。(きん)

## 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504  
TEL・FAX 075-611-5300  
e-mail  
k-fujita@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com