

つちはし事務所通信

12

December

2019



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年12月1日



パワハラ防止措置の義務化 大企業では令和2年6月1日から施行の見込み

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、「パワハラ防止対策の法制化（パワハラ防止措置の義務化など）」が盛り込まれた「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（令和元年6月5日公布）」の施行期日を定める政令の案が示されました。同分科会で示された指針の素案と合わせて、ポイントを紹介します。

パワハラ防止措置の義務化 施行期日と指針の案をチェック



【確認】 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（パワハラ防止措置の義務化）。これに合わせて、「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（パワハラ防止措置等の指針）」が策定されることになっています。

<パワハラ防止措置の義務化の施行期日(案)は?>

- 公布後1年以内の政令で定める日 ……その政令で定める日は「令和2年6月1日」
- ただし中小企業では、公布後3年以内の政令で定める日
までの間は努力義務 ……その政令で定める日は「令和4年3月31日」



<パワハラ防止措置等の指針の素案のポイントは?>

- パワハラに該当する例・該当しない例が、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過少な要求」、「個の侵害」という典型的な6類型に分けて示されています。
例)精神的な攻撃について
(該当すると考えられる例)
 - 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
 - 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。(該当しないと考えられる例)
 - 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。
 - その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。
- 企業に防止対策を義務づける労働者には、正社員のほか、パートタイム労働者や契約社員などの非正規雇用労働者も含むことなどが明確にされています。
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容は、いわゆるセクハラ指針と同様です。
(①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、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、③事後の迅速かつ適切な対応、④その他、プライバシーを保護するために必要な措置など)



★ 指針については詳細を詰めているところですが、施行期日はほぼ確定といえる段階です。
準備に向けてご質問などがございましたら、お気軽につちはし事務所までお問合せくださいませ。

トビのマーク 確認しておきたい研修・教育訓練時の労働時間の取扱い

2019年4月より働き方改革関連法の一つとして、改正労働基準法が施行され、大企業に時間外労働の上限規制が適用となりました。いよいよ2020年4月には中小企業にも適用となります。ますます厳格な労働時間管理が求められる中、労働時間の考え方を理解しておくことの重要性が増しています。

先日、厚生労働省よりリーフレット「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の扱い」が発行されましたのでご紹介いたします。



●労働時間とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

●研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練については、業務上義務付けられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間には該当しないとされています。なお、研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されているような場合には、労働時間に該当します。



●労働時間に該当しない例

- ① 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会
- ② 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

●労働時間に該当する例

- ① 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ② 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。



★ 労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点において本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよい状況にあることを確認しておきましょう。

★ 出社時に交通混雑の回避等のために、労働者が自発的に始業時刻よりも前に会社に到着しているようなケースがあります。この始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示を受けていないような場合は、労働時間に該当しません。この機会に、適正な取扱いができていないか確認しましょう。



あとがき◆つちはし事務所より

☆ パワハラ防止措置の義務化が大企業では来年6月1日から施行されます。個人の捉え方によっては判断に迷いが多い問題だからこそ、一定の基準を設定し、それに基づいて判断することが大切です。今年4月の送付物に「ハラスメント防止規程」を同封しておりましたが、ご覧いただけましたでしょうか？「ハラスメント防止規程」や、管理職に対するハラスメント研修等についてのお問い合わせがございましたらお気軽につちはし事務所までご相談ください。

☆ これまで何度か事務所通信のテーマで取り上げてきた「働き方改革」。今年4月1日以降、大企業に対する労働時間の上限規制が設けられ、36協定届が新様式となっていますが、いよいよ来年4月からは中小企業も法改正の対象となります。36協定届の様式も、同様に4月からは新様式での提出となりますので、お気をつけください。

☆ 早くも来年の勤務カレンダーを作成する季節となりました。2020年夏は東京五輪・パラリンピック開催に伴い3つの祝日が五輪開・閉会式前後に移動します。「海の日」を五輪開会式の7月23日に、開会式当日の24日を「スポーツの日」、閉会式翌日の8月10日を「山の日」とするそうで、通勤・通学ラッシュや渋滞を緩和し、選手団の移動・要人警護などへの支障を減らす目的とのこと。また、9月にはめぐり合わせよく2つの祝日（敬老の日・秋分の日）が連続するため、秋の4連休が出現します。よって、今年に続き休みが増えるカレンダーとなります。給与計算等では早めの締切を設定させていただくなどご協力をお願いすることもあろうかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。