

札幌新聞



《錦帯橋》

錦帯橋は、山口県岩国市の錦川にかかる5連の木造アーチ橋です。

全長193.3メートル、幅員5メートルにおよぶこの橋の初代落成は1673年。主要部には継手や仕口といった組木の技術を使用し、なんと釘を1本も使わずに造られたと言われています。

また、日本さくら名所100選にも選定されているこの橋は夜にはライトアップされて綺麗な景色を見られるということで、私も一度でいいから行ってみたいと思うばかりです。

（担当：柳田）

《目次》

特集！来年4月施行、パワーハラスメント防止法 押さえておくべきポイントとは

- 1 職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置
- 2 労働者に対する不利益取扱いの禁止
- 3 望ましい取り組みとは
- 4 過去のパワハラ裁判事例
- 5 法改正情報

《業務案内》

- ◎人事・賃金制度の策定・相談
- ◎雇用保険・労災保険
健康保険・厚生年金 } 行政機関等に提出する書類等の作成
及び提出代行、電子申請
- ◎給与計算代行業務
- ◎労務管理の企画・立案・指導
- ◎中小事業主、建設業一人親方の労災特別加入 ◎各種助成金の申請
- ◎変形労働時間制、36協定の作成 ◎就業規則、諸規程の作成

- ◎会社設立 ◎建設業許可申請 ◎経営事項審査申請・指名願 ◎各種営業許認可
- ◎相続・遺言（起案）手続 ◎公正証書（起案）・各種契約書・内容証明書作成



中小企業へのパワーハラスメント防止法が施行されます！

— 令和4年4月1日から、中小企業へのパワーハラスメント(以下パワハラ)防止法が施行されます —

・そもそも「パワハラ」とは？

【パワハラの3要件】

1. 優越的な関係を背景とした言動
2. 業務上必要かつ相当の範囲を超えたもの
3. 労働者の就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

これらをベースに、パワハラ指針(暴行、傷害、暴言、脅迫、過度な要求、人間関係からの切り離し等)にて判断されます。

職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、パワハラ防止のために以下の措置を講じなければなりません(義務)

1. 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

(職場においてパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知、啓発すること。また、パワハラ行為者については厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知、啓発すること)

2. 相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備

(相談窓口を設け、労働者に周知する等)

3. 職場におけるパワハラが発生した場合の迅速かつ適切な対応

(迅速な事実関係の確認、被害者に対する適切な措置、行為者に対する適切な措置、再発防止に向けた適切な措置等)

4. その他併せて講ずべき措置

(相談者および行為者のプライバシーを保護するための適切な措置等)

パワハラ相談をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワハラについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが法律上禁止されました。



望ましい取組みとは

1. パワハラだけでなく、セクハラ、マタハラも含めて一元的に相談に応じることのできる体制の整備
2. 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための措置
(コミュニケーションの活性化および円滑化のための研修、適正な業務目標の設定等)
3. 必要に応じて労働者や労働組合からのアンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、パワハラ防止措置の運用状況の適切な把握および見直しの検討を行うこと

パワハラ裁判例 1 (日本ファンド事件)

・概要

Y 社に勤務する X1、X2、X3 の 3 名は上司から「お前はやる気がない。明日から来なくていい」「会社を辞めろ」「給料泥棒」との暴言を吐かれる、「私は給料を貰っていながら仕事をしませんでした」との文書の作成を強要される、その他暴行を受ける、至近距離から扇風機の風を当てられ続ける、等の行為を受けた。結果として X1 は抑うつ状態となり休業、X1～X3 は Y 社らに対して損害賠償請求を提起した。

・結果

上司の行為は社会通念上許される業務上の指導の範囲を超えており、不法行為に該当するとされた。また、X1 に 60 万円、X2 に 40 万円、X3 に 10 万円の慰謝料が認められた。

パワハラ裁判例 2 (前田道路事件)

・概要

Y 社に勤務する X が架空出来高を計上するなどの不正経理を始めたことに対し、上司は度々叱責すると共に「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならない」との発言を行った。結果として X はうつ病に罹患したのち自殺し、その遺族が Y 社らに対して損害賠償請求を提起した。

・結果

高裁は非違行為の重大性からある程度の厳しい改善指導をすることは、上司の正当な業務の範囲内にあるとして遺族側の請求を棄却。

本件では「1 年近く不正経理等の是正を求めるも、その改善が見られなかった」という経緯も重視しており、上司が部下に対して厳しく叱責することも指導経緯によっては適法と評価されうる判例となった。

一方で、本判決も「ある程度の」厳しい改善指導との留保を付しており、激しい罵倒および人格攻撃などは当然に認めていない点も注意が必要である。

なお、人事管理の観点から言うならば違法性の有無はさておき「うつ病を発症し、結果として法的紛争に発展してしまった」ということ自体が既に問題であり、厳しい追及的な叱責を繰り返すことは社員にとってメンタル不全を引き起こす可能性を踏まえたうえで、適切な注意および指導を行うよう心掛けるべきであると考えられる。

法改正情報

北海道の最低賃金の引き上げ：2021年(令和3年)10月1日～

現行：861円



改定後：889円（28円の引き上げ）

傷病手当金の支給期間について：2022年(令和4年)1月1日～

仕事と治療の両立を支援する目的から傷病手当金の支給期間が実質的に増加します。

現行：支給開始日から暦日で1年6ヶ月の支給(この間の就労期間は支給対象外)



改定後：途中で就労しても支給期間が通算で1年6ヶ月になるまでは支給対象



出典：厚生労働省保険局「傷病手当金について」(R2.3.26)

任意継続被保険者制度の見直し：2022年(令和4年)1月1日～

被保険者の加入期間短縮化を支援する目的から、任意脱退についての制度が変更されます。

現行：任意継続被保険者の任意脱退を認めない。



改定後：任意継続被保険者の任意脱退を認める。