

人ごとでない 「パワハラ問題」を考える

注目トピックス

01 | 人ごとでない「パワハラ問題」を考える

国会議員が秘書に対して行った暴言が録音され世間に晒される事件は、世間でパワハラが大きく注目されるきっかけになりました。手軽に録音や録画ができる現代では、パワハラの証拠として上司の言動を記録することができます。

今回の事件をきっかけとして「自分も録音をしようか」と考えた人もいるかもしれません。トラブル予防のため、今一度パワハラとは何か、どんな問題があるかについて解説します。

特集

02 | 労働契約法の平成 30 年問題 ～有期契約 社員の無期転換ルールへの準備について～

平成 25 年 4 月に労働契約法が改正され、有期労働契約を更新し通算 5 年を超えた労働者から無期雇用転換の申し込みがあった場合は無期転換しなければならないルールになっています。平成 30 年 4 月に改正法施行から 5 年が経つため、初めてこのルールによる無期雇用転換申し込みの可能性が発生します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

人ごとでない「パワハラ問題」を考える

国会議員の秘書へのパワハラ発言が話題となりました。録音した暴言が証拠となり大きく注目されています。パワハラについて今一度考えましょう。

はじめに

国会議員が秘書に対して行った暴言が録音され世間に晒される事件は、世間でパワハラが大きく注目されるきっかけになりました。手軽に録音や録画ができる現代では、パワハラの実証として上司の言動を記録することができます。

今回の事件をきっかけとして「自分も録音をしようか」と考えた人もいるかもしれません。トラブル予防のため、今一度パワハラとは何か、どんな問題があるかについて解説します。

パワハラの実証

厚生労働省は、職場のパワーハラスメントについて以下のように定義しています。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

具体的には次の6類型を典型例とされています。

身体的な攻撃	暴行・傷害
精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

今回の議員の何が問題だったか

前述の定義と照らし合わせると、今回の議員は、「容姿を非難した行為」「大声で恫喝した行為」が精神的な攻撃に、「運転中に暴力を振るった(らしい)こと」が、身体的な攻撃に当たるとおもわれます。その他、過大な要求行為もあったのかもしれませんが、いずれも「議員と秘書」という職場内の優位性を背景として行われたことであると考え、パワハラ行為といえそうです。

しかし、最も大きな問題点は、「**暴言を録音され暴露されるという報復**」を受ける可能性を議員が予見し、自己を抑制できなかった点にあるのではないのでしょうか。先に紹介したパワハラの実証を知らずとも、人格を否定するような暴言や暴力を続ければ相手を精神的に追い詰めてしまうことは予見できるはずで、追い詰められた人間が直接的に、あるいは間接的に報復をする心情になることもまた予想しなければならなかったのでしょうか。

今回の事件の教訓

報道されている内容は物事の一部を切り取っているに過ぎず、実態はわかりません。議員に同情する余地があるほど当該秘書の職務能力に問題があったのかもしれませんが、議員に「指導熱心で思いやりがある」ポジティブな側面もあったのかもしれませんが、しかし、いったんパワハラ事案が発生してしまうと、職場全体の士気が下がったり、労働者との紛争が発生したりと、その解決に時間と労力と金銭を要します。

パワハラ行為への報復として、「録音された言動をSNSで拡散される」という信用ダメージや、「裁判を起こされる」「傷害事件として刑事告訴される」などの紛争が起こる危険性があることにまずはしっかり留意し、「相手に敬意を払い、イライラしてもグッと我慢して冷静に話すこと」を心がけてください。

労働契約法の平成 30 年問題

～有期契約社員の無期転換ルールへの準備について～

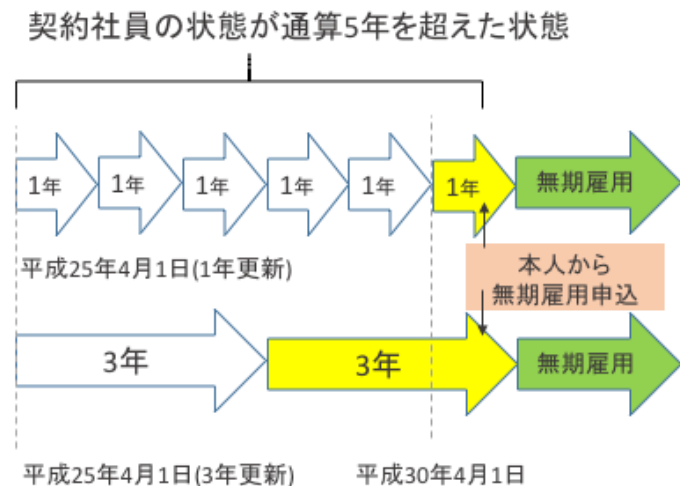
労働契約法の改正により、通算 5 年以上反復更新をしている有期契約社員について本人の申し込みにより無期雇用への切り替えをすることが義務化されました。

はじめに

平成 25 年 4 月に労働契約法が改正され、有期労働契約を更新し通算 5 年を超えた労働者から無期雇用転換の申し込みがあった場合は無期転換しなければならないルールになっています。平成 30 年 4 月に改正法施行から 5 年が経つため、初めてこのルールによる無期雇用転換申し込みの可能性が発生します。以下、法律及び対策を解説します。

法律の内容

平成 25 年 4 月 1 日以降に有期契約を開始又は更新している場合に、通算 5 年を超えた段階で労働者から申し出があった場合、無期雇用転換をしなければなりません（希望がない者を転換する義務はありません）。転換後の労働条件は、他に定めがない限り直前の有期契約時と一緒するのが原則です。



本人からの申し込みにより、契約期間の途中で無期雇用に転換しなければならないわけではなく、次の契約更新のタイミングで無期契約転換をすれば事足ります。ただし、途中で「契約のない期間が6ヶ月以上」ある場合は、前後の有期労働契約は通算されず一旦リセットされます。

無期雇用転換は危険か

無期雇用転換をしたからと言って、どんなことがあっても継続して雇用しなければならないわけではありません。長く在籍してもらうことが前提ですが、他の正社員同様、就業規則等でルールを定めてあれば、職種の変更をしたり、服務規律違反などの問題行動に対して減給などの懲戒処分をしたり、経済事情により止む無く解雇したりすることは不可能ではありません。

契約社員を無期雇用転換することで労働量の調整がしにくくなる点は否めませんが、たとえ契約社員であっても、契約を数年に渡り複数回更新している人を雇い止めするには、事前予告など解雇に準じた配慮と雇い止めの合理性に対する説明努力が必要となります。無期雇用転換が著しく経営リスクを高めるとは限らないのではないのでしょうか。

対策 1: 雇い止めをする対象者への説明

能力や適性、経済的事情などの理由で無期雇用転換をしないことが決まっている場合は、今年度の契約において「次は更新しないこと」又は「更新しない理由」を期間満了の30日以上前までに伝えてください。その際、「契約更新をされる人」と「更新をされずに雇い止めになる人」の両方がいる場合は特に配慮が必要です。労働者側は「公平性」に対して特に敏感に反応をしますので、『単なる好き嫌いではなく、仕事上の能力や職種、人員配置上合理的な理由がある』ことをきちんと説明できるようにしておいてください。

対策 2: 助成金の活用

この法改正をきっかけとして有期契約労働者の無期転換化を先行して推し進め、助成金の受給を狙うことも検討できます。キャリアアップ助成金など、無期雇用転換の取り組みに対する助成金も検討材料に加えると良いでしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の小松です。暑い日が続きぐったりとしている日々です。

さて、最近我が家では毎晩のように珍客が訪れております。窓の外側、網戸の外側へと夜になると這い上がってきております。その正体はカエルです。緑で小さなカエルが毎晩のように窓の外側などへ這い上がってきております。別に家の隣に田んぼがあるわけでもなく川もないのに、どこからきてどこを目指しているのやら這い上がっては落下しております。窓越しに見えるのぼる姿、手足の裏側はかわいいのですが、間違っただけで家の中に入り込んだときには、誰が外に放り出すのかと大騒ぎとなります。

今日も這い上がっては落とされ、また家の周りではカエルの大合唱が聞こえる我が家です。

