

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 職場におけるハラスメントの実態と ハラスメント規制の動き

### ◆職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は 5 割超

近年、職場における様々なハラスメントが取り沙汰されており、その防止策や対応策が検討されています。

日本労働組合総連合会（連合）が、職場やプライベートにおけるハラスメントと暴力に関する実態を把握するために実施した「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（対象：全国の 18 歳～69 歳の有職男女 1,000 名）によると、職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は 5 割超となっているそうです。

まだまだハラスメントは減っていない現状が読み取れます。

### ◆ハラスメントの種類も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きしたハラスメントを聞いたところ、『パワハラ』などの職場のいじめ・嫌がらせが 45.0%、「セクシュアルハラスメント」が 41.4%、「ジェンダーハラスメント」（性別役割分担意識を強調するハラスメント）が 25.4%、「マタニティハラスメント」（妊娠・出産に関連するもの）が 21.4%、「ケアハラスメント」（育児・介護をする人に対するハラスメント）が 19.8%、「SOGI ハラスメント」（性的指向や性自認などを引き合いに出して嘲笑や揶揄すること）が 13.7%となっています。

パワハラやセクハラ以外にもハラスメントの種類は多様化しており、職場には様々なタイプのハラスメントが存在していることがわかります。

### ◆「誰にも相談しなかった」が 4 割強

また、ハラスメントを誰から受けていたか聞いたところ、いずれのハラスメントでも「上司や先輩」の割合が最も高くなっていました。

また、ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」人が 4 割強となっており、ハラスメント被害を相談して



も、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具体的な対応に進まなかった」と答えていたそうです。

社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能するような体制作りが必要だといえます。

### ◆パラハラ規制の動き

現在、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、パワハラ防止の対応策として、「加害者への制裁」、「事業主がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化」、「事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義務付け」、「事業主の自主的な対応を促す」の 4 つの例を示しています。

ハラスメントに対する規制強化の動きも注視しつつ、職場のハラスメント対策に力を入れていきたいところです。

## いま考えるべき 管理職の介護と仕事の両立支援

### ◆介護を理由に退職を考えた管理職は 47.5%

家族の介護を要因とした人材の流出は、退職する本人のキャリアや会社の生産性にとっても悪影響を及ぼします。特に、退職するのが会社の中で重要な仕事を担う管理職である場合、影響が及ぶ範囲はより広いでしょう。

人材サービス大手のアデコ株式会社のアンケート調

査によると、家族の介護を経験したことのある企業の管理職のうち、介護を理由に「何度も退職を考えた」ことがある人が 19.5%、「1、2 度考えた」人が 28.0%で、両社を合わせると退職を考えたことのある人は 47.5%に上るそうです。

また、介護と仕事の両立について「不安がある」との回答は 77.3%となったとのこと。

#### ◆介護の支援制度を利用しにくい“雰囲気”

支援制度として介護休業・休暇などがありますが、回答者の 63.2%が「制度を利用しにくい」と回答しています。

その理由は「自分の業務に支障が出る」「部下の業務に支障が出る」「介護を理由に休みを取る管理職はいない」「休みを取りにくい雰囲気がある」などとなっています。

#### ◆検討・見直しのタイミングは「いま」

上記の調査でも、「企業は制度を利用しやすい職場風土の醸成と労務対策が求められる」とまとめられているように、会社としての風土が変わらなければならないでしょう。

介護離職を防ぐために検討すべき事項は多くあります。

正社員（管理職に限らない）の失効した年次有給休暇を積み立てておき、介護等の事由が発生した場合に利用できるようにする制度を設けている企業があります。また、有期雇用の従業員についても有給の介護休暇制度を設けているところもあります。さらに、介護等の事情を考慮することは、社員の転勤を考える際にも重要です。

一方で「働き方改革」の中で注目されているテーマの中にも、介護離職防止の制度の取組みが盛り込まれています。

人手不足の情勢もあり、介護による人材流出防止を考える時期はまさに「いま」、といえるでしょう。

#### ～今月の判例研究～

明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひします。さて今月号の判例研究は 24 時間勤務の警備員の仮眠時間や休憩時間の不活動時間について、会社は賃金を払わなければならないかが問題になったイオンディライトセキュリティー事件（千葉地判平 29. 5. 17）を

解説します。Y 社は警備会社。X は平成 23 年 9 月より Y 社の警備員として勤務していました。X が勤務していた A 店では、休憩時間（午後 10 時～午後 10 時 30 分）及び仮眠時間（午前 0 時～4 時 30 分）が設けられていましたが、労働時間とはされていませんでした。平成 27 年 5 月、X は、前記の仮眠時間等は労働時間であり、その時間の未払賃金を再計算して遅延損害金と合わせて支払うように Y 社に請求したのが本事件です。千葉地裁は、警備は 1 人体制であり、警報の作動時には「即応」が求められていたと判断。X は仮眠中も寝間着に着かえることはなく、緊急出動の実績も踏まえて、本件の仮眠時間・休憩時間については X は労働から開放されているとはいえ Y 社の指揮命令下にあるとして、Y 社は X に未払い賃金支払い義務ありとして X を勝たせました。ポイントは、①休憩時間、仮眠時間のような実作業に従事していない不活動時間が労基法の労働時間に該当するか否かは、使用者の指揮命令下に置かれていると評価できるかどうかで決まること。②不活動時間は、労働から離れることを保障されて初めて、使用者の指揮命令下に置かれていないと評価できることの 2 つです。事案は、A 店において、X は、仮眠時間の間も勤務場所を離れることが許されておらず、寝間着に着かえて仮眠をとることもなかったこと、8 か月間に仮眠時間中に緊急対応のために出動したことが 4 回あったこと、休憩時間中は、X は機器類の発報等があったときには即応することが求められていたこと、これらの事実関係に照らして、判決は、A 店での仮眠時間及び休憩時間は労基法上の労働時間に当たるとしました。X は、上司、複数の同僚、取引先から、勤務態度や勤務中の言動について苦情が寄せられ、問題があった社員ですが、使用者としては上記の客観的な基準に従って労働時間の設定、ひいては賃金水準の設定を行わないと、本件のような問題社員の指摘にも法的に耐えられないということになりますので注意が必要です。（大滝）

#### ～トピックス～

平成 29 年過労死等防止対策白書では「労働時間を正確に把握すること」が「残業時間の減少」に繋がるとする分析や、過労死等が多く発生していると指摘のある自動車運転従事者や外食産業を重点業種とする分析など、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査結果を報告しています。今年企業の施策の一つとして、「従業員の働き方を把握する」が大きなテーマになると私は考えます。今年もどうぞよろしくお願ひします（馬場）