

大滝・馬場人事労務研究所便り

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました



厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「残業が多い/休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。

○すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ハラスメントを受けた経験

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった。

若者雇用促進法に基づく 「事業主等指針」が改正に

◆事業主等指針とは？

事業主等指針とは、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」(平成27年厚生労働省告示第406号)のことをいい、若者雇用促進法に基づき、若者を募集・採用等する事業主等が講ずべき措置をまとめたものです。

◆事業主等指針の改正

厚生労働省は、令和3年4月30日、この事業主等指針を改正しました。今回の改正によって、事業主等が青少年の募集および採用にあたって講ずべき措置、事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置について、主に次の事項が追加されました。

◆就活生等に対するハラスメント問題への対応

事業主は、雇用する労働者が、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

事業主は、パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントならびに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

◆公平・公正な就職機会の提供

採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供等の観点から行わないこと。

◆内定辞退等勸奨の防止

採用内定者等について、労働契約が成立したと認められる場合は、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勸奨は、違法な権利侵害にあたるおそれがあることから行わないこと。

◆募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理

募集情報等提供事業者、募集者等は、職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（求職者等の個人情報の取扱いについて、個人情報の収集、保管および使用、個人情報の適正な管理、個人情報の保護に関する法律の遵守等）第4条に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。

～今月の判例研究～

今月は、60歳定年後も音響機器の開発業務を希望していたにもかかわらず、単純な事務作業を提示され屈辱感を受けたとして損害賠償等を求めたアルパイン事件（東京地判令元・5・21）を解説します。事案は以下の通り。Xは、平成16年10月以来音響機械器具の製造販売等を目的とするY社の音響開発業務を担当する従業員として稼働していたが、平成29年9月15日をもって定年退職した。その際、Y社がXを引き続き高年齢者雇用安定法（以下「高年法」）第9条に基づく継続雇用する際、勤務部署を人事総務部、職務内容を労政チーム内業務（時間外申請関連受付、月次時間外集計資料作成）等を内容とする定年再雇用の条件を提示した。XはY社に対し、定年後の再雇用においても定年前と同じ職務を内容とする雇用関係が存続しており、仮にそうでないとしても、Y社が定年後の再雇用の条件としてXの希望する従前と同じ職務内容と異なる職務内容を提示した行為は違法であると主張して、①勤務部署をサウンド設計部、職務内容を音響機器の設計及び開発とする雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、②不法行為に基

づき、慰謝料の支払いを求めて提訴したのが本事件である。東京地判は、以下の理由でXの請求を却下しました。(1)Xは、自らの判断によりサウンド設計部で就労することができないのであれば、Y社の定年再雇用の申し込みを承諾しないこととし、Y社との間で定年後の雇用契約を締結せず、定年を迎えて退職となったものであるからY社との間で雇用契約の存在を認める余地はないこと。高年法第9条は、継続雇用を希望する労働者を定年後も引き続き雇用することを規定するにとどまり、同法中に、労働者が希望する労働条件での継続雇用を使用者に義務付ける定めではない。すなわち、継続雇用後の労働条件は、あくまで、労使間の合意により定まるべきものであって、労働者が使用者に対して希望すれば、直ちにその希望する勤務部署や職務を内容とする定年前と同じ雇用契約が定年後も継続するかのようXの主張には、法律上の根拠はない。さらに、サウンド設計部における業務でなく上記職務内容に係る業務を担当させられることがXの自尊心を著しく傷つけ、屈辱感を覚えるとしてY社の申し込みを拒否したことは、理由がXの主観的なものであり、Y社に法律上の責任はない。

(2)XとY社との間でXの定年後の雇用契約が成立しなかったのは、Y社がXに対し定年再雇用を拒否したからではなく、XがY社の申し込みを承諾せず、これを拒否した結果であること、Y社がXに対して申し込んだ定年再雇用に係る勤務場所及び職務内容が客観的に見て不合理であったとは認められないことから、XとY社との間で定年再雇用が成立しなかったことにつき、Y社に違法行為があったと認める余地はない、としました。この判決は概ね妥当な判決であったと思います。ただし、事務職で勤務していた定年退職者に対し、清掃等の単純労務作業に従事させる取扱いについて、「社会通念に照らし当該労働者に到底受け入れがたいような職務内容を提示する等実質的に継続雇用の機会を与えたと認められない場合には、高年法の趣旨に反する」として不法行為の成立を認めた裁判例（トヨタ自動車事件（名古屋高判平28.9.28））があることに注意する必要があります。Xの再雇用後の仕事がサウンド設計業務のスキルの高い業務から単純な時間外申請の受付、月次時間外集計資料作成の業務での再雇用は、見方によっては、実質的に継続雇用の機会を与えたと認められないと判断される可能性がありました。定年再雇用においても定年退職者のスキルを活かす形で再雇用が望ましいものと思われれます。（大滝）

～今月のトピックス～

経済産業省は、企業のテレワーク実施状況を一望できるウェブサイトを公表しました。テレワーク実施率の開示とサイトへの掲載を上場企業3,800社に呼びかけ、5/18までに回答のあった292の企業・団体が登録しています。今後は1週間ごとに更新が行われる予定です。企業間で比較しやすくすることでテレワークの拡大を促すことが目的です。また、就業支援サイト事業者と連携し、就職活動をする学生の企業選びの参考にしてもらうこともできます。希望する非上場企業も掲載可能だということです。同省は、テレワークの実施状況を公開した背景について、エッセンシャルワーカーに配慮しつつ、定量的な取組内容に加え、各事業者で工夫されたことなどを幅広く共有することで、好事例の横展開などを図ることができると考えられると説明しています。参考にしてください。（馬場）