

パワハラ一問一答

注目トピックス

01 | パワハラ一問一答

上場企業社長のパワハラや、芸能人による制作会社社長のパワハラ告発が世間を賑わせています。何がパワハラで何がパワハラでないか、一問一答形式で解説します。

特集

02 | 有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

03 | 健康保険料率の変更について

2024年3月からの健康保険料率・介護保険料率の改定が発表されました。変更内容その他について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 勘違いが人を動かす（ダイヤモンド社）

人々の意思決定に影響を与える「勘違い」を行動経済学の視点から見てみると何が分かるのでしょうか。認知バイアスや心理的要因が人間の行動にとってどのように作用するか見てみましょう。

岡野社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 有期労働契約状況確認チェックシート

パワハラ一問一答

上場企業社長のパワハラや、芸能人による取引社長のパワハラ告発が世間を賑わせています。何がパワハラで何がパワハラでないか、一問一答形式で解説します。

はじめに

2024 年はパワハラのニュースが頻発しています。1月に芸能人が取引先社長のパワハラを X (旧 Twitter) で告発し、2月には高齢社長による社員へのパワハラがテレビで取り上げられ話題となりました。パワハラについての疑問を一問一答形式で解説していきます。

注：本文中ではあえて「○か×か」の二元論的な表現をしておりますが、パワハラの判定は様々な状況を踏まえて総合的に判断されるものであるため、参考資料としてご利用ください。

Q1. パワハラは上司から部下へのものだけ？

× いいえ、パワハラは優越的関係を背景にしていれば該当し得るため、例えば同僚や部下からの言動や、部署間での言動も対象となります。

Q2. 机を叩いて叱責するのはパワハラ？

○ はい、怒りに任せて机を叩くなどの行動は、その頻度やシチュエーションによりますが、一般的には相手を怖がらせることを目的としており、指導手段として不適当な行動と判断され、パワハラとなる可能性が高いでしょう。

Q3. 長時間の説教はパワハラ？

○ はい、声を荒げずとも、説教が長時間に及ぶと適切な指導の範囲を超えているためパワハラと判断される可能性が高くなります。説教は短く、目的は指導であることを心がけましょう。

Q4. 他の社員が見ている前で叱るのはパワハラ？

○ はい、人前で叱る合理的な理由がない限りは、人格を傷つける「行き過ぎた指導」としてパワハラに該当する可能性が高くなります。他の社員の萎縮にも繋がるため、人前での叱責は避けましょう。

Q5. プライベートを尋ねるのはパワハラ？

× いいえ、一般的な世間話としてプライベートを尋ねることはパワハラではありません。ただし、人によっては言いたくないことに違いがあるため、「彼氏いるの？」や「両親はどんな人？」など仕事と無関係なプライベートな質問をする際は、相手が嫌がっていないかよく注意しましょう。

Q6. ミスが多い社員から仕事を取り上げるのはパワハラ？

× いいえ、品質を維持するためなど業務上の必要があって仕事の担当を変更することが直ちにパワハラとなるわけではありません。ただし、業務上の合理性なく、退職に追い込むために閑職に異動させるなどの措置は「過小な要求」としてパワハラとなることがあります。

Q7. 内部告発をした社員に出向を命じたらパワハラになりうる？

○ 報復人事と捉えられかねない異動命令には「人間関係からの切り離し」としてパワハラとみなされる場合があります。出向に業務上の必要性があるのかを慎重に検討し、当人納得の上で出向を命じたほうが良いでしょう。

Q8. 死亡事故につながる危険な機械操作をしようとした社員を突き飛ばしたらパワハラ？

× 前提として「身体的な攻撃」はパワハラに該当するとされています。ただし、安全上やむを得ない場合や危険を回避する必要がある場合の身体的接触はパワハラとは区別されるでしょう。一方で、指導や危険回避のためであっても、その行為が通常の指導の域を超えると認められる場合はパワハラとなる可能性が高くなるでしょう。

有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

はじめに

労働契約は大きく「有期労働契約」と「無期労働契約」に分けることができます。前者が一定期間を定めて締結されるものであることに対し、無期労働契約はいわゆる正社員など終了時期を定めないものを指します。使用者（会社）側からの契約解除はいずれも簡単ではありませんが、有期労働契約の場合、労働者側からの途中退職にも一定の制限がかかります。以下、有期労働契約の途中退職等についての注意点を解説します。

有期労働契約の長さに関するルール

有期労働契約の長さについて、不当に長期に渡り労働者を拘束することのないよう、以下の表の上限が定められています。

【有期労働契約期間】

業種	上限
原則	3年
高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	5年
有期の建設工事等	その期間

無期転換ルール

また、有期労働契約については、かつて半年や1年の契約を何度も更新していながら人員が不要になった時等に突然更新をストップする、いわゆる「雇い止め」が問題となりました。そのことから、2013年4月以降に通算5年以上更新した有期労働契約については、労働者の申し出により無期労働契約に転換しなければならないことになりました。

使用者側からの契約途中解約

能力が不足している、協調性がない、会社の経済的事情

などの理由により使用者（会社）側から有期労働契約を途中で解約（解雇）する場合には、そのハードルは通常の解雇よりもさらに厳しいものとなります。相手方の重大な公序良俗違反や、契約を継続することにより生じる安全衛生上の差し迫った理由などが無い限りは認められないと考えた方が良いでしょう。

労働者側からの契約途中退職

有期労働契約においては、労働者側からであっても原則として途中解約（退職）できません。途中解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合のみとなります。

この「やむを得ない理由」の例としては、「労働条件が当初の契約と異なる」「病気などにより労務を提供できない」「会社に公序良俗上の明らかな問題がある」などが挙げられます。逆に言うと、やむを得ない理由がないと認められる場合には、使用者側は「まだ契約期間が残っているから働いてください」と退職を拒否できることとなります。

なお、1年を超える有期労働契約の場合、働き始めて1年が経過していれば労働者は理由なく退職することができます。

労使の合意による契約途中解約

ちなみに、労使の合意に基づいて「〇〇、△△の事情があった場合には、いずれか一方の申し出により途中解約できる」と契約することは必ずしも違法ではありませんが「どんな理由でも無条件で解約できる」などの特約は、そもそも有期労働契約の趣旨に反するため認められないでしょう。

また、話し合いのもとで有期契約の途中で合意解約することについては問題ありません。

健康保険料率・介護保険料率 の変更について

2024年3月からの健康保険料率・介護保険料率の改定が発表されました。変更内容その他について解説します。

はじめに

健康保険料率・介護保険料率は、都道府県ごとの収入・支出のバランスなどをもとに毎年3月（4月納付分）に改定されますが、2024年3月からの改定保険料率が発表されました。以下、変更内容その他について解説します。

健康保険料率

2024年度は、関東圏等について概ね保険料率が下がる結果となりますが、逆に関西・中部・北陸などの地域は上がります。

都道府県	2023年度	2024年度
埼玉県	9.82%	9.78%
千葉県	9.87%	9.77%
東京都	10.00%	9.98%
神奈川県	10.02%	10.02%
大阪府	10.29%	10.34%
兵庫県	10.17%	10.18%
福岡県	10.36%	10.35%
沖縄県	9.89%	9.52%

青字は前年比で下降、赤字は前年比で上昇

保険料率に差がある理由

健康保険料率は、被保険者1人当たりの医療費などを元に都道府県ごとに計算されますが、年齢構成の高い都道府県ほど保険料が高く、所得水準が高い地域ほど保険料が安くなる傾向にあります。

介護保険料率

40歳から64歳までの方（介護保険第2号被保険者）は、これに全国一律の介護保険料率（1.60%）が加わりますが、2024年3月からの介護保険料率は従来の1.82%から下がります。

インセンティブ制度

協会けんぽでは、2018年度から「インセンティブ（報奨金）制度」が導入されました。これは各都道府県の健康への取組に応じて、インセンティブ（報奨金）を付与し、都道府県支部ごとの「健康保険料率」に反映させるものです。

具体的には、健康保険料率の中にインセンティブ制度用の財源0.01%を盛り込んだ上で、各支部の評価指標（特定健診実施率など）の実績に応じて得点をつけ、その得点ランキングの上位15支部（上位約30%）に報奨金を付与することによって保険料率を引き下げる仕組みになっています。

なお、2022年度実績では以下のようなランキングになっています。健康診断受診やジェネリック医薬品への切り替えの意識は地方が高い傾向にあるものの、年齢構成や所得水準も影響するため、この順位が必ずしも保険料率の順位とは一致しないようです。

都道府県	順位	都道府県	順位
佐賀県	1位	宮城県	28位
山形県	2位	大阪府	30位
島根県	3位	兵庫県	36位
新潟県	10位	神奈川県	41位
東京都	21位	高知県	47位

引用：インセンティブ制度にかかる令和4年度実績について令和5年12月4日

保険料率の今後

健康保険料率は、当然ながら国民医療費の60%超を占める65歳以上医療費への施策がカギになります。医療費負担割合や終末医療に抜本的な改革がなければ、健康保険料が大幅に下がることは見込めないでしょう。社会保険のパートへの適用拡大も控えているため、健康保険制度に対してより一層の注目が集まります。

勘違いが人を動かす

エヴァ・ファン・デン・ブルック (著), ティム・デン・ハイヤー

単行本 : 432 ページ

出版 : ダイヤモンド社

価格 : 1,870 円 (税込)

はじめに

本書は日常生活で見られる様々な認知バイアスや心理的要因が人間の行動にどのような影響を及ぼすかを解説しています。

なぜ私たちは先延ばしをするのか、なぜ良いことを言う人が必ずしも良い行動を取らないのかといった問題を行動経済学の観点から見てみましょう。

ハウスフライ効果

本書は表紙にリアルな「ハエ」の絵が書かれており、これはハウスフライ効果に対するイメージだと思われます。ハウスフライ効果の事例としてアムステルダム空港の小便器の話があります。

空港についたばかりで時差ボケしていると、トイレで用を足す時に小便器から外れることが多く、清掃員が悩んでいました。床を拭く時間が増えることで急いでいる旅行者にもストレスが溜まります。これを改善するために小便器の中央に「ハエ」の絵を描いたのです。これによって同空港では床に尿がこぼれる量が5割減少し、清掃費を大幅に削減することができました。

その他の事例として、カジノは現金ではなくなぜコインを使わせるのか？という興味深いものもあります。

プラスチックのチップを使って賭けをすると、現金を使った場合よりも負けたときに苦痛を感じにくくなる。それを、カジノ側は知っているのだ。

カジノに限らず、日常生活には私たちの行動を誘導しようとする様々な仕掛けが溢れており、その一番の共犯者は私たち自身の脳だと筆者は説明しています。

ナッジとスラッジ

ナッジとは「行動をそっと後押しする」という意味で、強制せずに行動変容を促す戦略や手法のことです。たとえば、セルフサービスの社員食堂で、健康的な料理をテーブルの前面に出して取りやすくする、または階段に消費カロリーを書いたステッカーを貼って積極的に使わせるようにするのがナッジです。

スラッジは逆に「物事を必要以上に難しくする」ことをいいます。こちらも事例では、商品を購入したときのキャッシュバックキャンペーンがあり、後日手続きをすることで権利を得られるのですが、調査によると消費者の4割が申請をしないというデータがあります。

他の例では、月額会費制のサブスクリプションのサービスは入会よりも退会時の方が手続きを煩雑にしており、これもスラッジを活用したテクニックです。

ナッジもスラッジも人間が潜在的に「面倒かどうか」で選択することを利用した手法だといえるでしょう。

行動経済学の実践的な応用

本書では他にも数多くの事例が紹介されていますが、別の側面として行動経済学を日常生活や仕事に応用する方法を学ぶこともできます。

たとえば、習慣を変えたり意思決定を改善したりする方法として、「やるべきことを楽に、やるべきでないことを面倒にする」「好きなことと嫌いなことを組み合わせることで動機づけを高める」などのテクニックが紹介されています。自分がしていた何気ない行動の意図や他者を思わず観察したくなるような世の中の見え方が変わるおすすめの一冊です。

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

今月のニュースレターはいかがでしたか？

来月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。

岡野社会保険労務士事務所	
代表	岡野 耕児
所在地	〒154-0024 東京都世田谷区三軒茶屋 1-37-3-901
営業時間	9:00~20:00
電話	03-6804-0700 090-8985-6487
FAX	03-6804-0193
メール	info@sr-okano.com

代表よりあいさつ

パワハラ一問一答では書ききれなかったのですが、グループ LINE で事業主や管理職がその中の一人の部下に注意する行為又は叱責してしまった場合は、どうなのでしょう？

これは「他の社員が見ている前で叱る」と同じ類型で、パワーハラスメントに該当する可能性があります。部下に対する精神的苦痛を引き起こす可能性がありますし、労働環境を悪化させることにつながりますので、注意が必要です。

パワハラ防止法において、企業は重要な役割と責任を担っています。その責任は以下のような点に及びます。

- 法令遵守: 企業は、パワハラ防止法を含む関連する法令を遵守する義務があります。これには、従業員に対する不当な取り扱いを防止するための法的要件の遵守が含まれます。
- ポリシーの策定: 企業は、明確で公平なパワハラ防止ポリシーを策定し、従業員に周知させる責任があります。このポリシーは、パワハラが何であり、どのような行動が許容されるかを定義し、違反があった場合の対処手順を明確に示さなければなりません。
- 啓発と教育: 企業は、従業員に対してパワハラのリスクや影響、防止方法についての教育を行う責任があります。これには、トレーニングセッションや啓発活動を通じて、従業員がパワハラを識別し、適切に対処する方法を学ぶ機会を提供することが含まれます。
- 適切な対応: 企業は、パワハラ苦情や報告があった場合には速やかに適切な対応を行う責任があります。これには、苦情の調査、必要な措置の実施、適切なサポートの提供などが含まれます。
- 監視と改善: 企業は、定期的パワハラのリスクを監視し、ポリシーと手順を改善するための努力を行う責任があります。これには、従業員からのフィードバックの収集や組織文化の評価が含まれます。企業がこれらの責任を果たすことで、パワハラの発生を防止し、従業員の健康と安全を確保することが期待されます。

有期労働契約状況確認チェックシート

有期労働契約についての整備ができているかを確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	有期労働契約の契約期間はどの長さですか？次のうちから選んでください（複数選択可） <input type="checkbox"/> 6ヶ月 <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 3ヶ月 <input type="checkbox"/> 3年 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
2	有期労働契約の更新の判断基準を労働契約書に明記していますか？		
3	通算5年以上更新している、または間もなく通算5年に到達する有期労働契約がありますか？		
4	3でYESの場合、無期転換申し出ができる旨を労働契約書に記載していますか？		
5	1年を超える有期労働契約について、雇い止めの際に30日以上前の予告が必要であることを知っていますか？		
6	有期労働契約者と正社員との間に給与の格差がありますか？		
7	6でYESの場合、給与格差は仕事内容や責任・権限の違いによるものですか？		
8	週に20時間以上の契約の有期労働契約者は雇用保険に加入していますか？		
9	週に30時間以上の契約の有期労働契約者は社会保険に加入していますか？		
10	その他、有期労働契約について相談がありましたら記載してください。 （ ）		

FAXのご返送は **03-6804-0193** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	