

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表(東京労働局)

令和4(2022)年7月21日、東京労働局は「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表しました。

●主なポイント

・労働相談件数 **172,047 件** (前年度比 **0.3%増**)

うち民事上の相談件数 **27,142 件** (同 **4.1%減**)

・相談項目別

①いじめ・嫌がらせ 9,654 件 (同 **6.4%増**)

②解雇 3,328 件 (同 17.2%減)

③労働条件引下げ 2,945 件 (同 19.3%減)

④退職勧奨 2,634 件 (同 10.5%減)

⑤雇い止め 2,102 件 (同 17.7%減)

かつて労働トラブルといえば「解雇」がその中心でしたが、平成25年度に「いじめ・嫌がらせ」が1位になって以降は、「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が9年連続、**トップ**になっています。

●ハラスメントの予防・解決のための取組とは

昨年、厚労省から公表された「令和2年度職場のハラスメント実態調査」によると、**パワハラ、セクハラ、マタハラ**に関して実施している措置は、「**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**」「**相談窓口の設置と周知**」が約**8割**、「**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ようにするための対応**」が約**4割**という内容でした。

一方、ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題として、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の回答率が最も高くなっています。

ハラスメント研修の内容、重要性が増しています。

厚労省-熱中症予防の対策

熱中症は、高温多湿な環境にいて、徐々に体内の水分や塩分のバランスが崩れ、体温調節機能がうまく働かなくなり体内に熱がこもった状態を指します。

厚労省の新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた熱中症予防のポイントは以下の通りです。

| | |
|------------------|--|
| 1. マスクについて | 熱中症を防ぐために、 近距離(2メートル以内を目安) で会話するような場合を除いて、 屋外ではマスクをはずしましょう。 |
| 2. エアコンの使用について | 熱中症予防のためには エアコン の活用が有効。 新型コロナウイルス対策の為に、冷房時でも窓開放や換気扇によって換気を行う必要があります。 |
| 3. 涼しい場所への移動について | 少しでも体調に異変を感じたら、速やかに涼しい場所に移動しましょう。 |
| 4. 水分補給について | 屋内でも外出時でも、のどの渇きを感じていなくてもこまめに水分補給をしましょう。 |
| 5. 日ごろの健康管理について | 毎朝など、定時の体温測定や健康チェックを行い、日ごろからご自身の身体を知り、体調管理をしましょう。 平熱を知っておくことで、発熱に早く気づくこともできます。体調が悪いと感じた時は、無理をせず自宅で静養するようにしましょう。 |

パワハラ自殺-会社に損害賠償

2018年、青森県八戸市の住宅会社ハシモトホームに勤めていた40代の男性が自殺。その原因は、上司からのパワハラや過重労働であるとして、遺族が会社側に約8千万円の損害賠償を求める訴訟を起こしたことが報道されました。

男性は2018年1月頃、上司から男性の携帯宛に「お前はバカか?」といった内容のメッセージが複数回送られたほか、会社関係者が集まる新年会で「症状」と題した文書を渡された。文書には「貴方は、今まで大した成績を残さず、あーあって感じ」などと、男性を侮辱するような文言が書かれていました。男性は翌月に重度のうつ病を発症し、その後自ら命を絶ったという痛ましい事件です。

2020年、青森労働基準監督署が自殺の原因は「上司のパワハラで重度のうつ病を発症」として労災認定。会社が「余興のつもりで」侮辱賞状を渡し始めたのが約10年前から(自殺した男性には4年前に侮辱賞状)。男性社員の自殺が4年前。労災認定が2年前。その間、会社は責任を認めてきませんでした。慌てて謝罪したのは遺族に訴えられてから。結果的に誰からも「おかしい」と声が上がりず倫理観が欠如した環境に皆が慣れてしまう、というおぞましい事実です。

実際に、パワハラを防ぐための法律、通称「パワハラ防止法」も2019年6月から施行されました。当初は大企業のみで中小企業は「努力義務」だったのが、2022年4月からは中小企業も適用対象となりました。パワハラ防止法の趣旨は「事業主は、職場でのパワハラ発生を防止し、解決するための策を講じなければならない」というものです。職場でのパワハラは「いけないこと」ではあったものの、その防止については努力義務でしかなく、法的な定義も定まっていなかったのが今般の法律施行により、「職場におけるパワハラ対策が事業主の義務」となりました。

着替え時間の賃金未払い是正勧告

従業員が制服に着替える時間などの賃金を支払っていないなかったとして、飲食大手フジオフードシステムが労働基準監督署から是正勧告を受けていました。国の指針では着替えは労働時間に含まれますが、実際の対応は飲食大手の間でも分かれています。

フジオフードは「まいどおおきに食堂」などを全国で800店以上展開。7/14に同社の女子従業員が加入する「首都圏青年ユニオン」が会見し、賃金未払いを明らかにしました。女性は、川崎市の商業施設内のカフェでパートとして勤務。更衣室での着替えと店舗への移動で1日30分ほどかかりますが、労働時間には含まれていないとの事。ユニオンは同社に、こうした時間分の賃金の支払いを要求。会社側が「更衣室での着替えることは義務づけておらず、労働時間にはあたらない」と拒否したため、労基署に申告。労基署は着替えなどの時間は労働時間に当たると認定。女性に過去2年分の賃金を支払うよう6月に同社へ是正勧告を出したが、まだ支払われていないとの事です。

厚労省が2017年に定めたガイドラインでは「使用者の指示により、業務に必要な準備行為を行った時間は労働時間とされ、例として「着用を義務付けられた所定の服装への着替え」が挙げられています。

ただ、飲食店の対応は分かれています。「モスバーガー」では、直営店では着替えの時間も賃金を支払い、フランチャイズ店にも同じように指導しています。一方、「スターバックスコーヒー」では着替えの時間を労働時間に入れていません。勤務中は、色などの指定がある私服に、会社指定のエプロンをつければいだけで、店内での着替えも義務づけていないためとといいます。日本マクドナルドは「着替えについては、通勤時に自宅からユニホームを着けてくる方もいるので、一律で支給という対応は取っていない」としています。