

2022春闘パンフレット

はる さつ とう
春 札 闘

これだけは知っておきたい 労働者の権利



はじめに	2	会社を辞めるときー退職・解雇・期間満了ー	10
働くときの約束事ー労働契約ー	3	雇用保険離職票	12
就業規則	4	安心して働くためにー社会保険制度ー	14
給料(賃金)ー最低賃金を確認してみようー	5	働くみんなの労働組合	16
働く時間、休憩、休日	6	パワハラ予防・解決への道	18
年次有給休暇	8	困ったときの相談窓口	19

連合北海道石狩地域協議会・札幌地区連合会
全石狩地域2022春季生活闘争実行委員会
札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろウビル

はじめに

政府は、コロナ禍の経済不況対策として多くの国民が経済活動に参加し生産性向上に勤めること、事業者には利益を可能な限り賃金として配分することをアピールしてきました。昨年の最低賃金政策はその「シンボル」的存在ですが前政権が唱えた「一億総活躍社会」につながる気配です。

しかし、次々と出される経済政策や新型コロナウイルス感染症対策を労働者の利便性という視点から考察すると「辛い所に手が」届かない感が否めません。「賃上げ減税」も、赤字体質である中小零細企業は対象外とされるところが殆どです。「労働者への支援金直接払」も賃金未払事業主の「承認」が必要で対象となる非正規労働者には極めて不便なものです。また、「育児休業の賃金支援」は休業制度を図った事業者が支援対象であり労働者は事業者の決断を待つしかありません。シフト勤務のアルバイト・パート労働者への休業支援策も事業主への労働条件明示を強く周知するのが主眼で当該アルバイト・パートの直接請求を支援するものではありません。

政府対策は労働環境の整備された職場を優先する感が強く、中小パート等の権利弱者には手の届かないのが実感です。この様な中でも、この4月からは非正規雇用の労働者に影響が大きい制度改定が続きます。

正規雇用と非正規雇用労働者間の合理的根拠のない格差をなくす「同一労働・同一賃金」はパートタイム有期雇用労働法に位置づけられ2020年4月から大企業、2021年4月から中小企業に対応義務化となり、2020年6月1日に施行された改正労働施策推進法では、企業のパワハラ防止は2022年4月から全ての事業所に義務化されます。

社会保険制度では、加入対象労働者の適用拡大が2016年10月から従業員500人超の企業に義務化となりました。非正規雇用労働者の加入拡大の取り組みで、週所定労働時間20時間以上、雇用期間が2カ月超見込まれること、月額賃金8万8千円以上(年収106万円以上)であること、非学生であることが条件です。2022年10月からは従業員101人以上、2024年10月からは従業員51人以上と適用枠が広がっています。

改正高年齢者雇用安定法では2021年4月から希望する労働者に対して65歳迄の雇用の義務化及び70歳迄の努力義務を措置することが全ての企業に求められています。

私たちは、問答無用に広がる格差に抗しながらも、これ等制度改定への対応も必要となります。制度改定が「制度改悪」とならないためには、当事者の議論参加と情報共有が必要です。そのための手引きとして本書ご活用していただければ幸いです。

働くときの約束事 —労働契約—

★働く条件を口頭で伝えられた

働くことが決まったら、口頭での確認ではなく、会社(使用者)は労働者(アルバイトも含む)に働く条件を書面(労働条件通知書)で明示することが決められています。書面の条件が求人票・求人広告や募集要項と違ってないか、また、当初明示した労働条件が変更された場合は、変更内容が明示されなければいけないため、しっかり確認しましょう。



※「労務の提供」「賃金を支払う」を約束すること。

⚠ 明示義務のある重要項目

- 働く期間 (契約はいつから、いつまでか、試用期間の有無)
- 働く場所・仕事内容 (どこでどんな仕事をするのか)
- 働く時間・休みの日 (就業時間、残業の有無、休憩時間、休日など)
- 給料 (賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払い日)
- 退職に関すること (解雇の事由を含む、辞めるときのきまり)

※裁量労働制を採用している場合は「○時間働いたものとみなされます」というような記載が必要です。

※上記項目に加えて、有期労働契約の場合は、更新についてのきまり(更新があるかどうか、更新する場合の判断の仕方など)、パートタイマーの場合は、①昇給、②退職手当・賞与・精勤手当等、③所定労働日以外の日の労働の有無、④所定時間外労働・所定日外労働の程度、⑤安全・衛生、⑥教育訓練、⑦休職、について明示する必要があります。

就業規則

★ 就業規則ってなに？

会社の「**ルールブック**」です。学校に校則があるように、会社にも規則があります。これを**就業規則**といいます。

就業規則には

- ① 働く時間、休憩時間、休日・休暇のこと
- ② 賃金に関すること(金額、計算方法、支払日など)
- ③ 退職に関すること など

労働条件や会社のルールが記載されています。

就業規則は**常時10人以上の労働者がいる会社は必ず作成**し、掲示、書面の交付などの方法で**労働者に周知**しなければなりません。遅くとも、仕事を始めるときには、就業規則を入手しましょう。

賞与(ボーナス)や退職金制度は、必ずあるものではなく、**会社により異なります**。職場の就業規則を確認しましょう。

Point

一方的な就業規則の変更は許さない!

民主的な手続きで信頼される労働者代表の選出を…

そして職場に過半数労働組合を結成し、健全な労使関係を構築しよう!

1. 就業規則の作成・変更の場合は労働者全員の意思に基づいて選出された代表者の同意が必要になります。そして、就業規則を労働基準監督署に届け出る時には労働者の代表により意見書も必要になります(労働基準法第90条)。
2. 労働者代表の選出は面倒なことではありません。労働者代表選出の要件は2点です。
 - ①労働基準法でいう管理監督者でないこと。
 - ②協定締結や意見聴取の役割があることを明らかにし、投票、挙手等により選出された者であること。尚、選出方法は従業員の話し合い、持ち回り決議等、労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確な民主的手続きであればよい(1999.3.31基発169号)とされています。

給料(賃金)

★給料の一部が引かれているのはなぜ？

給料は全額支払われますが、法律で決められた社会保険料や税金を差し引いて支払ってよいことになっています。賃金の支払いには5つのルールがあります。

賃金支払いのきまり



会社は
賃金を

- 1 通貨で*
- 2 直接労働者に
- 3 全額を
- 4 毎月1回以上
- 5 一定期日に

労働者に支払わ
ないといけない

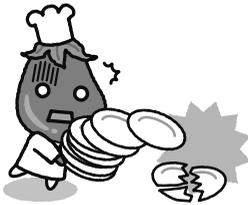


(労働者)

※預貯金口座への振り込みは、労働者の同意が必要です。



仕事中に割ってしまったお皿代は給料から差し引かれる(給料天引き)と言われた場合は？



弁償費用などを給料から一方的に差し引くことはできません。

わざと割った場合でなければ、労働者が必ずしも弁償する必要はなく、事業運営上のリスクとして会社が一定程度は負担するものです。

最低賃金を確認してみよう!

2021年 10月 1日～

働いている都道府県の最低賃金額が適用されます。

北海道 889 円

厚生労働省のホームページに各都道府県ごとの最低賃金の情報が掲載されています(「地域別最低賃金の全国一覧」URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/)。



働く時間、休憩、休日

★働く時間に制限ってないの？

働く時間や休憩、休日にはきまりがあります。

働く時間(労働時間)のきまり

原則 1日 8時間 1週 40時間 を超えてはいけません

これを超えた場合は、時間外労働となります。

休憩時間のきまり

1日の労働時間が

- ・6時間を超える場合は45分以上
 - ・8時間を超える場合は60分以上
- の休憩が必要です。

休憩時間は労働時間の途中に与えなければいけません。また、この時間は仕事から離れて労働者が自由に使うことができます。

休日のきまり

1週間に1日、または4週間を通じて、4日の休日が必要です。休日に働いた場合は、休日割増賃金(割増賃金率35%以上)の支払いが必要です。

時間外労働のきまり

会社が労働者を時間外労働させる場合は、事前に「**時間外労働・休日に関する協定**」を労働基準監督署に届け出る必要があります。この協定は、労働基準法第36条にちなんで通称「**36協定**」サブロクきょうていと呼ばれています。

ただし、「36協定」があるからと

いって無制限に働かせていいというわけではなく、上限(原則月45時間・年360時間)があります。臨時的な特別の事情がある場合も含め、限度を超えると、**会社は罰則を受ける制度が**でき、2019年4月から施行されています(中小企業への適用は2020年4月)。

※36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合、または過半数を代表する者と会社との間で締結。

3月6日は“**36の日**”サブロク

2019年から「3月6日」は“36の日”になりました(日本記念日協会に登録)。長時間労働をなくすために「36協定」を浸透させて、「働き方」についてしっかり考えるきっかけにしたい。そんな願いを込めて3月6日を記念日としました。





割増賃金

時間外や休日、深夜に働かせた場合については、最低でも法律で定められた割増賃金の支払いが必要になります。

例 時給1000円で働いている人が1日8時間を
超えて働いたときの時間給は、

$$1000円 \times 1.25 = 1250円 \text{ 以上になります。}$$

(割増賃金率)

割増賃金率	
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 ※午後10時 ～翌朝5時	25%以上



固定残業代制

時間外労働の有無に関わらず、一定時間分の時間外労働の割増賃金を定額で支払う制度のことです。ただし、規定されている一定時間以上の時間外労働が行われた場合は、さらに追加で割増賃金を支払う必要があります。

また、固定残業代制を採用する場合は、求人票・求人広告や募集要項に①～③のことを明示する必要があります。

- ① 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ② 固定残業代を除いた基本給の額
- ③ 固定残業代を超えた時間外労働等についての割増賃金を追加で支払うこと



Point

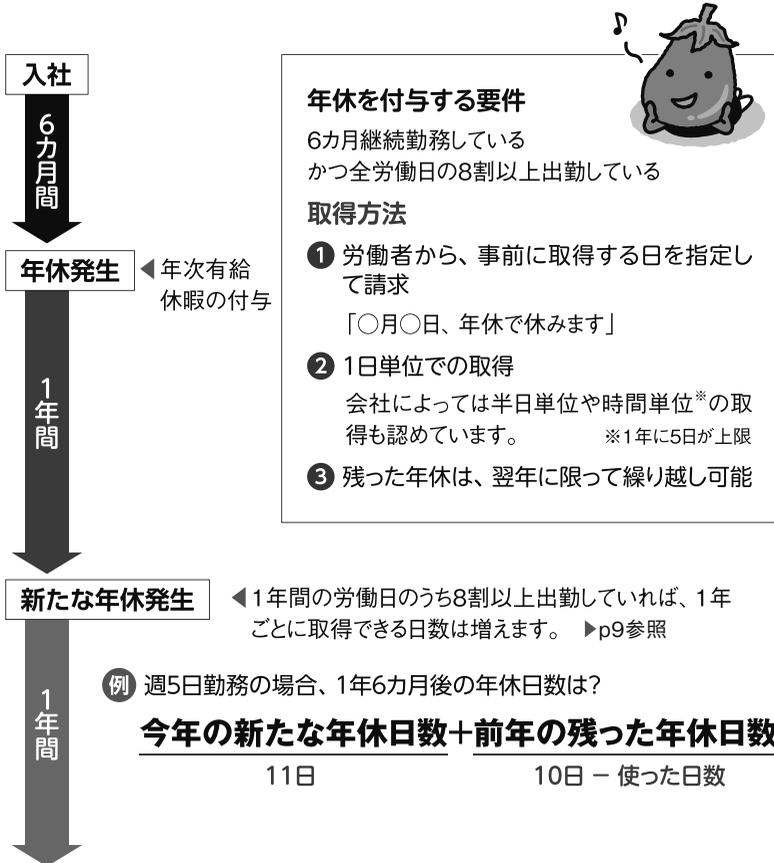
割増賃金には、労働者の働き過ぎを抑制する大切な役割があります!

年次有給休暇(年休・有休)

★パート、アルバイトには年次有給休暇がないと言われた

パートやアルバイトの方も要件を満たせば年次有給休暇を取ることができます。

年次有給休暇は労働者の心身のリフレッシュを目的とした法律で決められた休暇のことです。要件を満たした労働者が所定労働日に賃金カットされることなく休むことができます。



年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上 または 週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数が4日以下 かつ 週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
4日	169 ~ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121 ~ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73 ~ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48 ~ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

要件を満たせば、週1日のアルバイトでも年休を取れます!



年次有給休暇の使い方は労働者の自由

会社は、労働者の年次有給休暇の利用目的に干渉してはいけません。また、労働者は年次有給休暇の取得理由を会社に伝える必要はありません。

法律の改正により2019年4月からは、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、会社は毎年少なくとも5日間の年次有給休暇を取得させることが義務づけられました。



会社からの年次有給休暇の日程変更

会社は、基本的に労働者が請求した日に年次有給休暇を与えないといけません。が、事業の正常な運営に支障が出る場合は、他の日に変更するよう労働者に求めることができます。ただし、単に「忙しいから」という理由はダメです。一度に多くの社員が休むことになったり、その人しかできない重要な業務であったり、誰が見てもそのとき休まれたら、会社の業務に支障が生じる場合でないといけません。

会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—

★退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない

会社が反対しても、労働者には退職する自由があります。労働者から、個人的な事情で退職を申出ることを自己都合退職といいます。

自己都合退職のきまり

少なくとも14日前には申出ること。

退職の申出から2週間経過すると労働契約は終了。

※基本的には、就業規則や労働条件通知書などのルールに従い申し出てください。ただし、退職の自由を不当に制限するルールを設ける会社もあるので、何かあれば相談窓口や専門家に相談しましょう。

※有期労働契約の場合、「やむを得ない理由」があれば、契約期間途中でであっても退職できます。なお、1年を超えて3年以内の労働契約を結んだ場合、働いて1年が経過していれば、期間途中でも退職でき、「やむを得ない理由」は不要です。

※契約期間の有無に関わらず、あらかじめ明示された労働条件と実際の労働条件が違う場合は、すぐに退職できます。また、明示された労働条件どおりの扱いをするよう会社に求めることもできます。

こんな退職はダメです!

- 突然「明日辞めます!」と伝える
- アルバイトだからと連絡せず勝手に辞めた

オドオド...



バイトだから勝手に辞めてもいいよね?



期間満了

有期労働契約の期間が満了することをいいます。期間が満了すれば労働契約は終了ですが、契約更新を繰り返している場合は注意してください。▶p11参照

★「明日から来るな! クビだ!」と言われた

会社は労働者を簡単に辞めさせることはできません。会社が一方的に労働者を辞めさせることを**解雇**といいます。

解雇のきまり

- 客観的に合理的な理由や、社会通念上相当な理由がある
- 就業規則等に規定されていること
- 法律で禁止された解雇でないこと(業務上のけがや休業期間中およびその後30日間の解雇、妊娠や出産を理由とした解雇、など)
- 解雇の手続きが必要(30日以上前に予告、または30日分以上の解雇予告手当)

少しでも解雇に疑問を持ったら…

- ・ すぐに「はい」と言わない
- ・ 理由を書面で確認する
- ・ 相談窓口や専門家に相談する

社会の常識にかなう納得のできる理由がない解雇は無効です!

こんな解雇は違法です!

- 退職を強要され、退職届を書くまで帰らせてもらえない
- 退職届を“自己都合”で出すように言われた



「次の契約を更新しません」と言われた場合

何度も有期労働契約を更新していたのに、突然更新を拒否されることを雇止めといいます。雇止めが無効となる場合もありますので、労働条件通知書の内容を確認し、理由を書面でもらいましょう。また、働き続けたいのであればその意思を伝えておきましょう。

雇用保険被保険者離職証明書（安定所提出用）

① 被保険者番号	フリガナ		④ 離職	平成	年	月	日		
② 事業所番号	離職者氏名		年月日	平成	年	月	日		
⑤ 名称 事業所所在地 電話番号	⑥ 離職者の 住所又は居所 電話番号 ()								
この証明書の記載は、事実と相違ないことを証明します。			※離職票交付			平成	年	月	日
住所			(交付番号)			離職票印			
事業主氏名			⑦						
離職の日以前の賃金支払状況等									
⑧ 被保険者期間算定対象期間	⑨ ⑩の期間における雇用特例被保険者基礎日数	⑪ 賃金支払対象期間	⑫ ⑬の基礎日数	賃金額			⑭ 備考		
④ 一般被保険者等	④の期間	④の期間	④の基礎日数	⑤	⑥	計	備考		
離職日の翌日	月	日	月	日	日	日			
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
月	日	月	日	月	日	月	日		
⑬ 賃金に関する特記事項									
※公共職業安定所記載欄	⑮欄の記載 ⑯欄の記載 資・聴								

離職証明書（通称「離職票」）は職業安定所が、離職した労働者の失業給付金の区分と金額を決めるための書類です。

離職票の提出

雇用主(会社)▶▶[労働者]

(離職と同時に)

[労働者]▶▶職業安定所(ハローワーク)

(離職後10日以内に提出)

提出の際に労働者は、離職表の右頁に雇用主が記した離職理由を点検し、同頁下段の「⑬離職者本人の判断」の欄に、離職理由が事実と違っていれば（異議「有り」）、事実であれば（異議「無し」）に○印をつけて職安に提出します。「有り」の場合は職業安定所に説明する必要があるため、離職までの経緯を箇条書きにまとめておいたらよいでしょう。

⑬ 離職者本人の判断(○で囲むこと)

事業主が○を付けた離職理由に異議 有り・無し
記名押印又は自筆による署名（離職者氏名）

⑭

⑦離職理由欄…事業主の方は、離職者の主たる離職理由が該当する理由を1つ選択し、左の事業主記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的な事情記載欄に具体的な事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があります、適正に記載してください。】

事業主記入欄	離職理由	※離職区分
<input type="checkbox"/>	1 事業所の倒産等によるもの (1) 倒産手続開始、手形取引停止による離職 (2) 事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職	1 A
<input type="checkbox"/>	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職(定年 歳) (2) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職 (3) 労働契約期間満了による離職	1 B 2 A
<input type="checkbox"/>	① 一般労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の有・無(更新又は延長しない旨の明示の有・無)) 労働者から契約の更新又は延長 {を希望する旨の申出があった を希望しない旨の申出があった の希望に関する申出はなかった	2 B 2 C 2 D
<input type="checkbox"/>	a 労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合 b 事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合(指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。) (aに該当する場合は、更に下記の4のうち、該当する主たる離職理由を更に1つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の5に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。)	2 E 3 A
<input type="checkbox"/>	② 上記①以外の労働者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の有・無(更新又は延長しない旨の明示の有・無)) (直前の契約更新時に雇止め通知の有・無) 労働者から契約の更新又は延長 {を希望する旨の申出があった を希望しない旨の申出があった の希望に関する申出はなかった	3 B 3 C 3 D 4 D
<input type="checkbox"/>	(4) 早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職	5 E
<input type="checkbox"/>	(5) 移籍出向	
<input type="checkbox"/>	3 事業主からの働きかけによるもの (1) 解雇(重責解雇を除く。) (2) 重責解雇(労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇) (3) 希望退職の募集又は退職勧奨 ① 事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの ② その他(理由を具体的に)	
<input type="checkbox"/>	4 労働者の判断によるもの (1) 職場における事情による離職 ① 労働条件に係る重大な問題(賃金低下、賃金遅配、過度な時間外労働、採用条件との相違等)があったと労働者が判断したため ② 就業環境に係る重大な問題(故意の排斥、嫌がらせ等)があったと労働者が判断したため ③ 事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職 ④ 職種転換等に適応することが困難であったため(教育訓練の有・無) ⑤ 事業所移転により通勤困難となった(なる)ため(旧(新)所在地: ⑥ その他(理由を具体的に) (2) 労働者の個人的な事情による離職(一身上の都合、転職希望等)	
<input type="checkbox"/>	5 その他(1-4のいずれにも該当しない場合) (理由を具体的に)	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 具体的な事情記載欄(事業主用) </div>		

⑧離職者本人の判断(○で囲むこと)
 事業主が○を付けた離職理由に異議 有り・無し
 ・記名押印又は自筆による署名 離職者氏名

安心して働くために —社会保険制度—

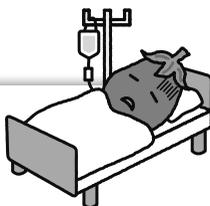
★ 仕事にけがをして治療したら、 会社から「治療費は負担しない」と言われた

仕事にけがは労災保険で治療することになります。

社会保険制度とは、国・会社(事業主)・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助け合う制度です。

給付金が支給される時(例)

- ・仕事にけがをしたとき
- ・通勤途中にけがをしたとき



- ・会社を辞めたとき
- ・育児休業や介護休業をするとき
- ・職業訓練やスキルアップをするとき

- ・病気やけがで病院にかかったとき
- ・出産のとき
- ・病気で働けないとき



- ・老後
- ・病気やけがをして障がいが残ったとき

1 | 労災保険

保険料…………… 会社が全額負担

給付内容…………… 労働者が仕事や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったときにお金が給付される。

※正社員、アルバイトなど雇用形態に関係なく、労働者全員が対象。

2 | 雇用保険

保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容…………… 労働者が失業したとき、次の仕事を見つけるまでの生活保障として一定期間お金が給付される。また育児休業等で雇用を継続するとき、職業訓練を受講したときにもお金が給付される。

3 | 健康保険

保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容…………… 労働者やその家族が、病気やけがをしたとき、出産のとき、亡くなったときにお金が給付される。

4 | 厚生年金保険

保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容…………… 労働者の老後の生活保障や、現役時代に病気やけがをして障がいが残ったとき、亡くなったときにお金が給付される。

働くみんなの労働組合 —労働組合—

★労働組合ってなに？

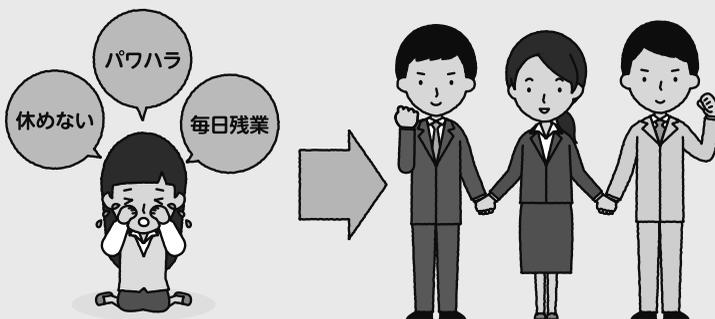
労働者が自分たちで、労働者の権利を守り、労働条件や職場環境を改善して、より働きがいのある職場にしていく組織です。

労働者の賃金や労働条件など、働く上での様々な問題に対して、会社に働きかけ、話し合い、職場環境を良くして、働きやすく、働きがいのある職場にするために、労働組合があります。

労働組合があれば、最低限の基準を定めた労働法を上回るよう、賃金や労働条件、職場環境の改善などとあわせて、会社と対等な立場で交渉することができます。

安心して働ける職場づくりには「労働組合」が必要です。

一人では弱くても、みんなが集まれば「力」になる!

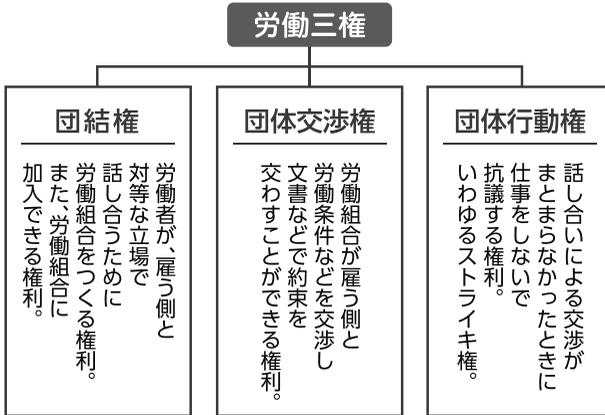


Point

会社で困ったことがあったら労働組合に相談しよう!
会社に労働組合がなくても、連合には一人でも加入できる労働組合もあります。



労働者一人で会社を相手に労働条件の改善を要求・実現していくことは簡単なことではありません。そのため、労働者が集まって「労働組合」として、会社と対等な立場で交渉できるよう、憲法で労働組合に3つの権利が認められています。



このほかにも様々な法律によって労働者の権利は守られています。なお、労働組合の活動を行うことで、会社は不利益な取り扱いをしてはいけません。

労働組合と会社の約束事を書面にしたものを「労働協約」といい、労働協約を下回る労働契約や就業規則は無効となります。



労働組合のナショナルセンター「連合」

日本労働組合総連合会(連合)は、1989年に結成された全国の様々な産業で働く人たちが組織する労働組合のナショナル・センター(全国中央組織)です。加盟組合員は約700万人、すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。



連合に加盟する労働組合を検索できます▶

ハラスメント対策関連法

～パワーハラ対策が事業主の義務となります～

2020年6月から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。しかしハラスメントそのものを禁止する規定は未だありません。

労使でしっかりと法令を理解し、社内制度を確立する必要があります。

※中小企業は2022年4月から義務化されます。

1. パワーハラスメントの定義

「職場のパワーハラスメント」とは

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です。

「職場での優位性」→パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」→業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりません。具体的なパワーハラスメント事案が発生した場合に、それがパワーハラスメントであったかどうか判断をするには、行為が行われた状況等詳細な事実関係を把握し、各職場での共通認識や裁判事例なども参考にしながら判断しましょう。

2. パワーハラスメントになりうる言動例

※パワーハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

(1) 身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。

(2) 精神的な攻撃

指導レベルを超えた叱責や人格を否定するような発言をする。

同僚の目の前で必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱る。威圧的な態度で怒鳴る。

(3) 過大な要求

大量の業務を押しつけ、期限内の処理を厳命する。

必要性が乏しいにもかかわらず、毎週のように休日勤務を命ずる。

(4) 過小な要求

事務職なのに倉庫業務だけを命じられるなど、本来業務以外の業務を命じられた。

(5) 人間関係からの切り離し

一人だけ別室に席をうつされる。

職場で無視するなど、コミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。

(6) 個の侵害

合理的な理由がないにもかかわらず、一身上の問題など仕事以外のことに執拗に干渉する。

困ったときの相談窓口

労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生についての
監督、指導、労災に関すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



公共職業安定所(ハローワーク)

雇用保険、就職活動に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



労働局雇用環境・均等部(室)

男女均等、セクハラ、育児・介護休業に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



日本年金機構(年金事務所)

年金に関すること

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/>



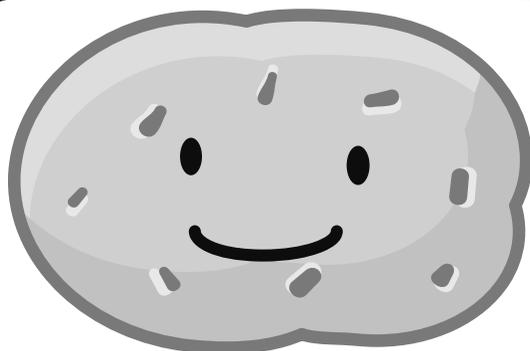
全国健康保険協会(協会けんぽ)

健康保険に関すること

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/>



あんしんは相談から



連合「なんでも労働相談ホットライン」



い こう よ れん ごう に
0120-154-052

秘密厳守、相談無料、携帯・スマホOK

- ★電話を掛けた地域の「連合」につながり、専門の相談員が対応します。
- ★組合づくりをサポートします。一人でも加入できる労働組合があります。



メールでの労働相談
連合公式ホームページ
からご利用ください。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>



連合公式LINE
期間限定で労働相談も実施して
います。まずは友だち登録を！
<https://lin.ee/ILY2sPu>

