

### 第三章

## これも押さえよう



いろいろな企業をみてきたけれど、印象的だったのは、  
どこも人が元気でイキイキとしていたこと！

そうか、皆が主体的になれるような  
働きかけが必要なんだね。

良いところに気づいたのう。  
働き方改革成功の鍵は「自分ごと」に  
できるかどうかにかかっておる。



そう。人は喜びがあれば自ら動く。  
それが変化につながるんじゃ。最後にもう一つ例を紹介しよう。

### 「働くよこび」は人の無限の可能性を引き出す！

#### 農業生産法人 みどりの里（豊田市／農業／3名）

農福連携協力法人：社会福祉法人無門福祉会、株式会社ストレートアライブ

協力法人から就労継続支援A型事業<sup>\*1</sup>6人、就労継続支援B型事業<sup>\*2</sup>15人、プラスアルファの約30人の障がいのある人が職員と共に来て働いています。皆、休憩時間にも仕事の話をするほど前向きです。それだけ仕事に夢中になるのは、仕事の目的をしっかりと理解しているからです。ですから、簡単な作業だけを切り取って与えることのないよう、協力法人と調整しています。農作物は生き物です。草取りや虫取りをしないと枯れてしまうので進んで畑に向かいます。日没までに水やりをするために時間配分を気にするようになります。こうして育てた農作物が、お客様の購入につながれば自分たちの給料になる。なによりも収穫した農作物を喜んでくれるお客様がいる！働くことそのものが喜びになっているのです。一つひとつの工程に思い入れがあり、役に立っていると感じるからこそ、行動が自発的になり、成長につながります。

とはいえ、障がいのある人は思うとおりに動いてくれません。無理に作業をさせようとするのではなく、その人ができることを考え、作業内容を調整する必要があります。少し難しいことにチャレンジして伸びるときもあれば、タイミングが合わず成功しないときもある。その繰り返しです。能力を引き出すことは根気が必要ですが、人の可能性は無限大です。皆の成長をすることで、自分たちも考え、成長し、みどりの里は生産量が2倍になりました。

これはどの職場でも同じことではないでしょうか。業務の目的を理解して自発的に行動できるよう促したり、職場環境に課題があれば、より力の出せる環境を整える。知識や経験が身につく過程でトライ＆エラーを繰り返すこともあるでしょう。今の時代、効率を求めるあまりに、大切なものを見落とすことが多いと感じます。私もその一人でした。効率重視で、天気さえもコントロールしてやる！という勢いで効率化に励み、職場はとてどもギスギスしていたのです。その苦い経験があったからこそ、障がいなどの個性が加わることで、人を思いやり、育てる「強い職場」へと変化できると確信しています。



代表  
野中 慎吾氏

\*1:企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な者に対し、対価を支払い、就労等に必要知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。  
\*2:A型等での雇用契約に基づく継続的な就労が困難な者に、対価を支払った上で、雇用契約に基づかない活動の機会を得る場として、就労等に必要知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。



自分の働きかけ次第でできることってたくさんあるんだ！  
やる気が出てきた。さっそく取り組んでみるよ。

まだまだ考えねばならぬことがあるぞ。  
ひとつは、職場におけるハラスメント対策じゃ  
ハラスメントとは何か知っておるか？



セクハラ、パワハラのことだよな。



そうじゃ。職場におけるいじめ、いやがらせに関する相談の増加が  
問題となっている。国もハラスメント対策の強化に乗り出したのじゃ。

うーん。  
納得いかないかな。

もう一つ、同一労働同一賃金への対応じゃ。  
同じ仕事をしているのに、  
待遇が違ったらどうなの？



そうじゃろう。それゆえ、国は同じ企業の中で、正社員とパートタイム  
労働者などとの間の不合理な待遇差をなくしていこうと決めたのじゃ。  
いずれも、働き方改革をすすめるために必要な取組じゃ。  
内容を理解し、企業が何をしなければならないかを確認すること。  
そのためにも、今、自分の会社がどのような状況にあるかを把握しておかねばならぬ。

はじめに、パワーハラスメントについて確認しようかの。

# 知らなかったでは済まされない、パワーハラスメント対策

## ハラスメントに関する法律が強化されます

施行日: 2020年6月1日  
(中小企業:2022年3月31日までは努力義務)

### 1 パワーハラスメント等\*の防止に関する国、事業主、労働者の責務が明確化されます

💡 事業主は研修等を通じて、従業員と共にハラスメントへの理解を深めましょう。  
※パワーハラスメントの他、セクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが含まれます。2 4も同様です。

### 2 事業主にパワーハラスメント等に関して相談した労働者及び事業主に対する相談への対応に協力した労働者に対して事業主が不利益な取り扱いを行うことが禁止されます

💡 事業主への聴取の結果、不利益な取り扱いをしたことが明らかになった場合、助言・指導・勧告を受ける場合があります。また、勧告を行っても是正されない場合、企業名が公表されることがあります。

### 3 事業主は自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実関係の確認など)への協力を求められた場合に応じるよう努めることとされます

💡 他社の労働者等からのセクハラも企業は対応しなければいけません。

### 4 調停の出頭、意見聴取の対象者が拡大されます

💡 関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も調停の参考人として出頭等を求められます。

## パワーハラスメント対策が事業主の義務となります

### 1 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります

### 2 パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことが出来るようになります

- 会社としてハラスメントに対する方針を明確に表明していますか?  
💡 トップからハラスメント根絶に対する強い意志を積極的に発信しましょう。
- ハラスメント対応のルールはありますか?  
💡 就業規則の服務規定や懲戒規定などを見直してみましょう。
- ハラスメントとは何か、教育等職場で共有出来る機会がありますか?  
💡 何をやらなければいけないのか、皆で知識を共有しましょう。
- 相談窓口を設けて周知していますか?  
💡 パワーハラスメントと併せて、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談も一緒に対応できるようにしましょう。  
※社内窓口と共に社外窓口の活用も検討しましょう。
- 相談窓口の担当者に対する教育を行っていますか?  
💡 窓口担当者が適切に対応出来るようにするのも会社の責務です。  
※セクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対しても、事業主は 防止対策を講じる義務があります。  
パワーハラスメントとあわせて職場の現状をチェックしてみましょう。

企業は具体的に何をしなければいけないの？

今すぐこの5項目を確認するのじゃ！



どんな行為がパワーハラスメントになるの？

職場におけるパワーハラスメントとは、次の3つの要素すべてを満たすものじゃ。



## 1 優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するにあたって、その言動を受ける労働者が、行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係性を背景として行われるもの

例えば

- ・職務上の地位が上位である者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、その言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難

## 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、その言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

例えば

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

## 3 労働者の就業環境が害される

その言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業するうえで看過できない程度の支障が生じること

基準は

同じような状況でその言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか

職場におけるハラスメントの代表的な類型としては次のものがあるぞ。



身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの切り離し



過大な要求



過小な要求



個々の侵害



続いて、同一労働同一賃金のポイントを確認しよう。

# 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
2. 労働者に対する説明義務の強化
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備



「パートタイム・有期雇用労働法」と「労働者派遣法」の改正ポイントは、この3点じゃよ。



不合理な待遇差とは何を指すの？

例えば、次の例で待遇の差を合理的に説明できるかどうか、考えてみよう。

「パートタイム・有期雇用労働法」施行日:2020年4月1日(中小企業:2021年4月1日)



## 〈正社員 A さん〉

- 入社7年目
- 週5日 9:00~18:00 勤務
- 商品の搬入・搬出、発注業務、在庫管理、売上管理、接客をしています。
- 緊急時の対応等があります。
- 転居を伴う転勤の可能性があります。
- 最寄り駅から片道400円かかります。



## 〈パートタイム社員 B さん〉

- 入社5年目
- 週5日 9:00~16:00 勤務
- 商品の搬入・搬出、発注業務、在庫管理、売上管理、接客をしています。
- 緊急時の対応はしません。
- 転居を伴う転勤はありません。
- 最寄り駅から片道350円かかります。



待遇	Aさんの待遇例	Bさんの待遇例
通勤手当	全額支給	一律一日500円 理由:就業規則の規定による
賞与	平均2か月分を支給	不支給 理由:業務の内容は同じだが、将来期待する貢献度が異なるため
		1.5か月分を支給 理由:業務の内容は同じだが、賞与は会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給することとしており、緊急時の対応や品質等の目標に対する責任を勘案して額を決めている

手当の目的が、通勤に要する交通費を補填する目的の場合、業務内容の違いや契約期間の違いは、手当支給の有無と関係がないと考えられます。勤務日数を考慮した手当支給を検討してみる必要があります。

単に、「将来期待する貢献度が異なる」という主観的な理由では、合理的な説明とは言えません。Bさんは、Aさんと職務内容は一見同じに見えます。Aさんと比べて本当に合理的な待遇差であるかどうか、もう一度検討してみる必要があります。

Aさんとの待遇の違いをある程度合理的に説明しており、今すぐ対応を迫られる必要はなさそうです。Bさんに、Aさんとの待遇差について、ていねいに説明する必要があります。

まず、対象となるパートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇を、比較対象とする正社員と比較する。次に、「均等待遇」か「均衡待遇」のどちらの対応が必要かを確認する。その上で、個々の待遇についてその目的と照らし合わせ、待遇の違いの内容と理由を労働者に説明できるようにする必要があるのじゃよ。



「均等待遇」、「均衡待遇」とは？

「職務内容等が同じなら同じ待遇を、違いがあるなら違いに応じた待遇を」という考え方じゃよ。表にまとめてみよう。

	比較対象労働者と比較した結果		求められる対応
	職務の内容	職務の内容・配置の変更の範囲	
均等待遇	同じ	同じ	差別的取扱いの禁止 待遇について同じ取扱いをする必要があります。
均衡待遇	同じ	異なる	不合理な待遇差の禁止 職務内容等の違いに応じた範囲内で、成果や能力などその他の事情を考慮して待遇を決定する必要があります。
	異なる	同じ	

※職務の内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。

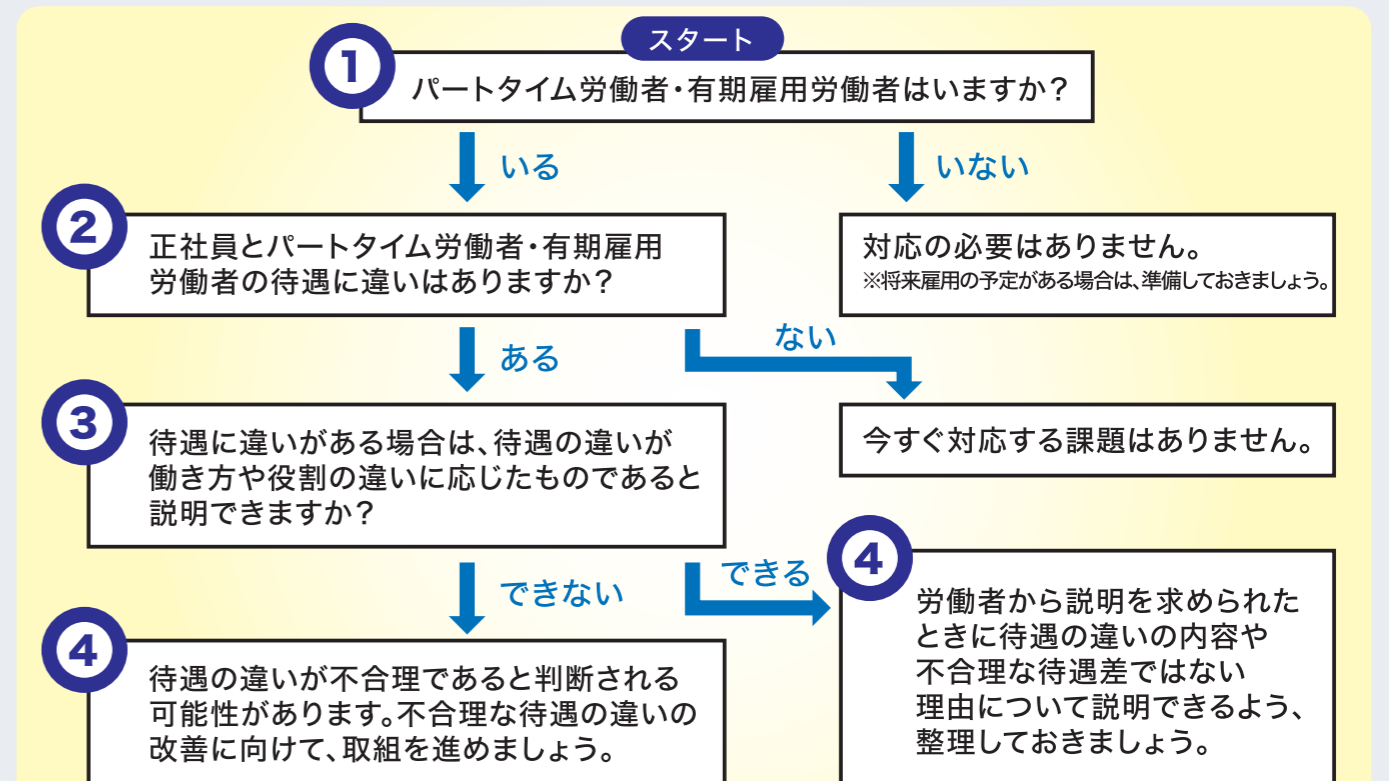
※給与や手当だけではなく、休暇や福利厚生についても均等・均衡待遇が求められます。

例の場合、BさんはAさんと比較すると、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲が違うから「均衡待遇」の対象となる。しかし、通勤手当は職務の内容等が違っていても、手当の支給目的を考えれば待遇に差があることは不合理だ、と考えるんじゃ。もちろん、「均等待遇」の対象となる労働者であれば、あらゆる待遇に差があってはならぬことになる。



対応するために企業は具体的に何をしなければいけないの？

フローチャートに沿って、パートタイム労働者・有期雇用労働者一人ひとりの待遇を確認し、取組を進めるのじゃ。



# そうだったんだ、働き方改革。



派遣労働者については、「不合理な待遇差」を解消するにあたって  
**1**「派遣先均等・均衡方式」と**2**「労使協定方式」の2つの方法があるんじゃよ。

「労働者派遣法」施行日：2020年4月1日

## 1 「派遣先均等・均衡方式」： 派遣先の通常の労働者(比較対象労働者)との均等・均衡待遇を図ります



※派遣先企業は待遇情報について、基本給、賞与、昇給、教育訓練、安全衛生、慶弔休暇、諸手当、福利厚生などのあらゆる待遇情報を正社員Cさんを比較対象労働者として選定した理由とともに書面で提示する義務があります。

## 2 「労使協定方式」：派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定します



※派遣先企業は待遇情報について、派遣先の労働者に対して実施する教育訓練、及び食堂・休憩室・更衣室等の福利厚生施設についての待遇情報を書面で提示する義務があります。

※派遣先企業は、派遣元事業主が「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金についての配慮義務があります。

詳しい内容は 厚生労働省ホームページ [同一労働同一賃金特集ページ](#)を確認するのじゃ。

[同一労働同一賃金特集ページ](#) 🔍

ホームページを見てもわからないときは、どこに問い合わせればいいの？

- 「パートタイム・有期雇用労働法」に関する問合せは  
愛知労働局雇用環境・均等部 ☎052-857-0312
- 「労働者派遣法」に関する問合せは  
愛知労働局需給調整事業部 ☎052-219-5587 じゃよ。
- 愛知働き方改革推進支援センター  
☎0120-552-754 でも受け付けておるぞ。  
※2020年4月以降は変更になる可能性があります

働き方改革の担当者になって、ずいぶん肩に力が入っていた。

「ちゃんと定時で帰ってよ！」

「何でみんなわかってくれないんだよ」

なんて思っていた。

でもそうじゃないんだ。たくさんの企業が教えてくれた。

働き方改革は、社内全員で目指すものなんだってこと。

一丸となって取り組めば、社員も会社も元気になるんだってこと。

何かを変えることは勇気がいるけれど、

今は日々、働き方改革にチャレンジしている。

再び壁にぶつかることもあるかもしれない。

でも、働き方改革仙人ならきっとこう言うだろう。

「変化を恐れるな」  
Let's 働き方改革!

