

SPC JINJIKEN NEWS



「過労自殺」対策を重点課題に 自殺総合対策大綱（4月26日）

厚生労働省の有識者検討会が、政府の自殺対策の指針である「自殺総合対策大綱」の改定（今夏予定）に向けた報告書を発表した。電通における過労自殺問題を受け、同報告書では「過労自殺」を重点課題の1つとし、長時間労働是正やパワハラ防止の推進を盛り込んで「人間関係など職場環境のチェックを重視すべき」と明記した。

労基法ガイドラインに「休日労働抑制」の努力義務を明記へ（4月27日）

厚生労働省は、残業時間の削減を盛り込む労働基準法のガイドラインに、休日労働の抑制を努力義務として明記する方針を明らかにした。2019年度からの実現を目指すとしている。

「職場でパワハラ経験あり」30%超（4月30日）

厚生労働省は、過去3年間のうちに職場でパワハラを受けた人が32.5%（2012年度の前回調査比7.2ポイント上昇）いるとする調査結果を明らかにした。繰り返しパワハラを受けたことにより36.1%の人が眠れなくなり、20.9%の人が通院・服薬をしていた。また、従業員30人以上の企業の52.2%ではパワハラ対策を行っていたが、25.3%では取組みを考えていなかった。

過労死ライン未満でも労災認定 休日は半年で4日（5月5日）

山口労働基準監督署は、2015年に亡くなった女性会社員（当時50歳）について、平均残業時間は過労死の認定基準を下回っていたものの、休日が亡くなる前の半年間に4日しかなかった労働実態を考慮して過労による労災を認定した。

労働法令違反で書類送検の企業名をHPで公表 厚労省（5月10日）

厚生労働省は、労働関係法令違反の容疑で書類送検された企業名を同省のホームページで公表した。2016年10月から今年3月までに書類送検された334社を掲載しており、各労働局が公表したものが一覧になっている。掲載期間は1年で随時更新する。

〔関連リンク〕

労働基準関係法令違反に係る公表事案
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf>



「不当解雇の金銭解決制度」原案取りまとめへ（5月15日）

厚生労働省は、不当解雇の金銭解決制度の創設に向け、月内にまとめる予定の報告書の原案を有識者検討会で示した。解雇の助長を防ぐために企業側からの制度利用の申立ては認めないとする一方、労働者の意

思で職場復帰しない場合、企業が支払う解決金に限度額を設けることも盛り込んだ。同省は報告書をまとめたうえで、法整備に向けた議論を開始する考え。

〔関連リンク〕

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=307309>

大企業における残業時間の公表義務付けへ（5月18日）

厚生労働省は、従業員数301人以上の企業を対象に、月当たり平均残業時間の公表（年1回）を義務付ける方針を示した。従わない企業に対しては罰則を設ける見通し。仕組みの詳細については来年から労働政策審議会で議論するが、労務管理の事務負担が増えるため経営側からの反発が予想される。2020年を目途に実施する考えで、法改正が必要な場合は2019年の通常国会に関連法案を提出する方針。

労災による死亡者が2年連続で過去最少（5月19日）

厚生労働省が平成28年の「労働災害発生状況」を発表し、同年の労働災害による死者数は928人（前年比4.5%減）となり、2年連続で過去最少を更新したことがわかった。業種別では、建設業が294人（同10.1%減）、製造業が177人（同10.6%増）、陸上貨物運送事業が99人（同20.8%減）だった。死亡原因は「墜落や転落」が最多。

〔関連リンク〕

平成28年の労働災害発生状況を公表（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000165073.html>

退職した若手社員の労働時間 2割超が週60時間以上（5月22日）

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、会社を辞める直前に週平均で60時間以上働いていた若手社員が23.8%に上るとする調査結果を発表した。調査は昨年2～3月に21～33歳の社員を対象に行われ、男女合計で5,196人が回答。その結果、男性は最初の勤務先をすでに辞めていた離職者900人のうち273人（30.3%）、女性は離職者1,309人のうち252人（19.3%）が最初の勤務先を辞める直前に週平均で60時間以上働いていた。

「民法改正案」が成立（5月26日）

民法改正案が、26日午前の参議院本会議で成立した。企業や消費者の契約ルールを定める民法の規定（債権法）を制定以来120年ぶりに見直すもので、改正項目は約200に上る。法定利率の年5%から年3%への引下げと3年ごとの見直し、未払い金を請求できる時効期間の5年への統一などが盛り込まれている。公布から3年以内に施行される。

〔関連リンク〕

民法の一部を改正する法律案（法務省）

http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00175.html



トピックス 厚労省がパワーハラの調査結果を公表

厚生労働省から、平成28年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果が公表されました（調査対象：企業調査＝4,587社、従業員調査＝男女10,000名）。

以下に概要を紹介します。各企業の対応やパワーハラの実態を把握できると思います。

◆◆ 職場のパワーハラスメントに関する実態調査／調査結果のポイント ◆◆

(1) パワーハラスメントの発生状況

- ① パワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口（以下「相談窓口」）において相談の多いテーマは、パワーハラスメントが32.4%と最も多い。
- ② 過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は36.3%。
- ③ 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は32.5%（平成24年度実態調査〔前回調査〕では25.3%）。

(2) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%。
- ② 相談窓口を設置している企業は73.4%。

(3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行うことにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するという効果が得られるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果が得られる。
 - ② パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や管理職向け・従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高い。
- 効果を実感できた取り組み⇒管理職を対象とした研修等の実施が74.2%と最も高く、次いで一般社員等を対象とした研修等の実施(69.6%)、相談窓口の設置(60.6%)となっている。

(4) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

- ① 企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、より大きな規模の企業と比べて、パワーハラスメントの実態が把握されていない。
- ② パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

☆ 厚生労働省は、今回の調査結果などを踏まえ、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していくとのことです。今後、パワーハラの規制が厳しくなるかもしれません。

トピックス 自殺者減の目標を10年間で3割減、勤務問題による対策も更に推進

厚生労働省は、「新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会」を設置し、国の指標となる「自殺総合対策大綱」を見直すための検討を重ねています。

本年4月末頃に開催された検討会では、報告書の案が提示されました。

概要は次のとおりです。

◆ 新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会の報告書の案 ◆

大綱見直しのポイント		
総論	個別施策	施策の推進体制
<p>① 関連施策の有機的な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 自殺対策を「対人支援のレベル/地域連携のレベル/法律・大綱・地域計画のレベル」において強力的に、かつ総合的に推進する 「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現に向けた取組や生活困窮者自立支援制度などと連携し、包括的な生きる支援につなげる 施策の連動性を高めて、適切な精神保健医療福祉サービスを提供 妊産婦支援施策等との連携 <p>② 地域レベルの実践的な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 自殺総合対策推進センターが提供する「自殺実態プロフィール」や「政策パッケージ」を地域自殺対策計画の策定に活用 地域自殺対策推進センターが、管内市町村のエリアマネージャーとして、計画の策定・進捗管理・検証等を支援 孤立を防ぐ居場所づくり、支援者への支援 	<p>① 若者の自殺対策の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「SOSの出し方教育」の推進 スクールカウンセラー等の配置の推進・資質向上 ICTも活用した若者へのアウトリーチ策強化 居場所づくり、身近な者を含めた支援者への支援 <p>② 勤務問題による自殺対策の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革実行計画」も踏まえて長時間労働の是正やパワーハラスメントの防止等を推進 職場におけるメンタルヘルス対策の推進 産業保健と地域保健の連携を推進 <p>③ 各種施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 遺族等への情報提供、遺児等支援の推進 	<p>① PDCAサイクルの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 自殺総合対策推進センターや全国の地域自殺対策推進センターによる強力な支援を通じた地域自殺対策PDCAサイクルの推進 新大綱では施策の担当府省を明記し、補助的な評価指標を盛り込むことを検討 <p>② 数値目標の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現目標 10年で自殺死亡率を20%以上減少 ・結果 23.6%減少 (平成17年24.2 ⇒ 平成27年18.5) ・今後10年間の目標：先進諸国の現在の水準まで減少することを目指し、自殺死亡率を平成27年比で30%以上減少 (平成27年18.5 ⇒ 13.0以下) <p>(WHO:仏15.1(2013)、米13.4(2014)、独12.6(2014)、加11.3(2012)、英7.5(2013)、伊7.2(2012))</p>
<p>➡ 本報告書の提言内容を踏まえ新大綱を策定し、自殺対策の更なる充実を図る</p>		

大綱(自殺総合対策大綱)の見直しの背景には、我が国の自殺死亡率の高さがあります。

自殺者数は、平成22年以降7年連続で減少しています。しかし、それでも、自殺者数が年間2万人を超えており、自殺死亡率は、主要先進7か国でもっと高くなっています。

そこで、今後10年間で、先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指して、「自殺死亡率を平成27年比で30%以上減少(平成27年18.5% ⇒ 13.0%以下)」という数値目標を設定することが示されたわけです。

個別施策として気になるのは「勤務問題による自殺対策の更なる推進」ですね。

- ・長時間労働の是正やパワーハラスメントの防止等を推進
- ・職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ・産業保健と地域保健の連携を推進

といった施策が示されていますが、「働き方改革」と連動した施策といえますね。

☆ 厚生労働省は、この報告書を踏まえて、新たな大綱案を策定し、今夏の閣議決定を目指しています。目標達成のため、具体的にどのような施策が講じられることになるのか、今後の動向に注目です。