

# 労働災害

## ー長時間労働とパワーハラを防ぐー

4年 江藤、大谷、手塚

3年 北山、中野、松本、牧野

2年 福地、古瀬、若林



# 目次

1. 労働災害とは
2. 現状
3. 方向性
4. 現在の施策
5. 取材報告
6. 課題
7. 政策提言



# 労働災害とは



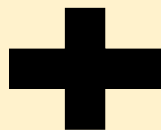
# 労災とは

労働者の業務上または通勤途上の負傷・疾病・障害・死亡

# 判断基準

## ①業務遂行性

→使用者の支配管理下で就業している状態



## ②業務起因性

→業務と死傷病等との間に一定の因果関係があること

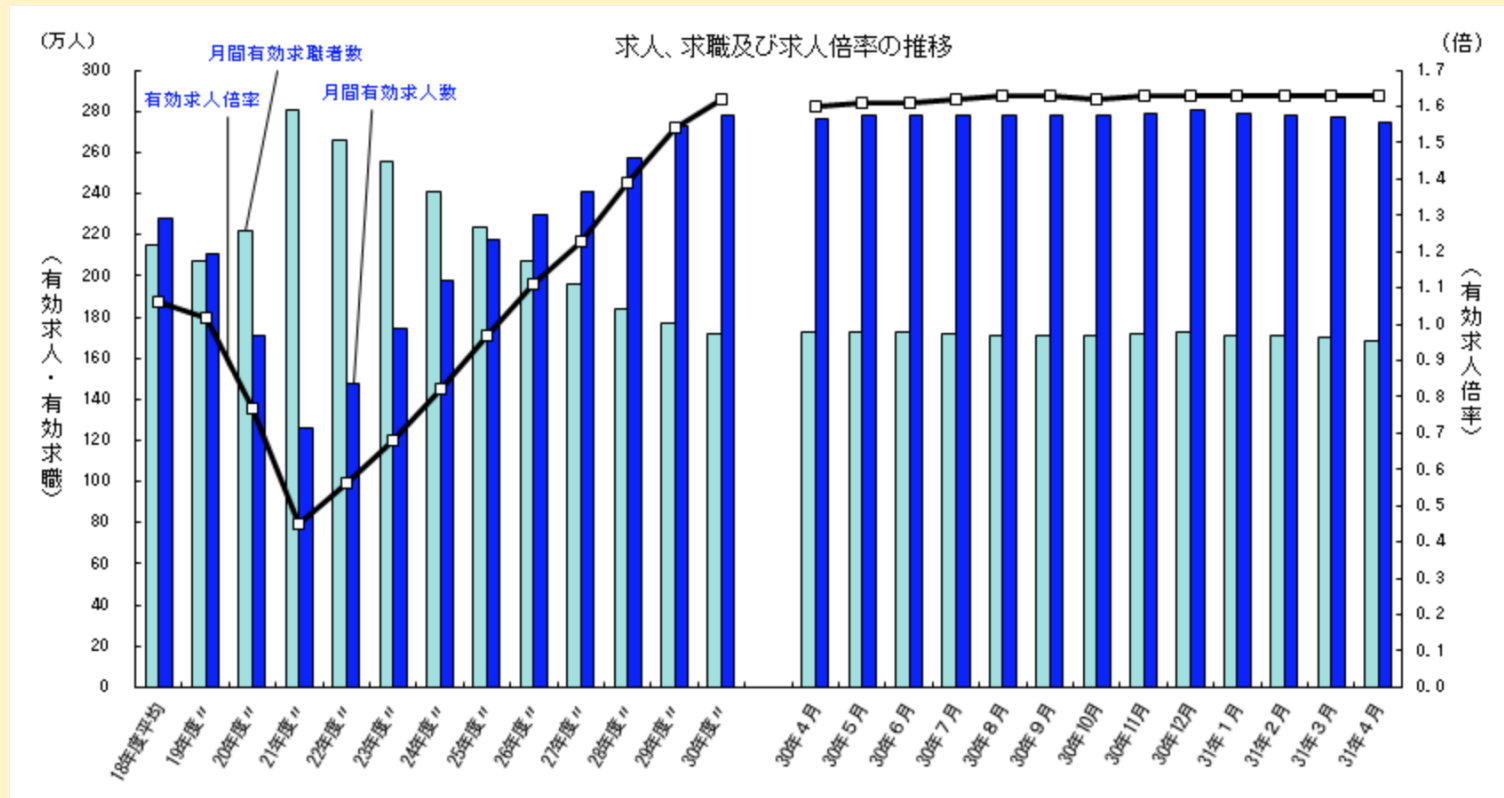
**【認定】**

所轄の労働基準  
監督署長

# 労働災害の現状

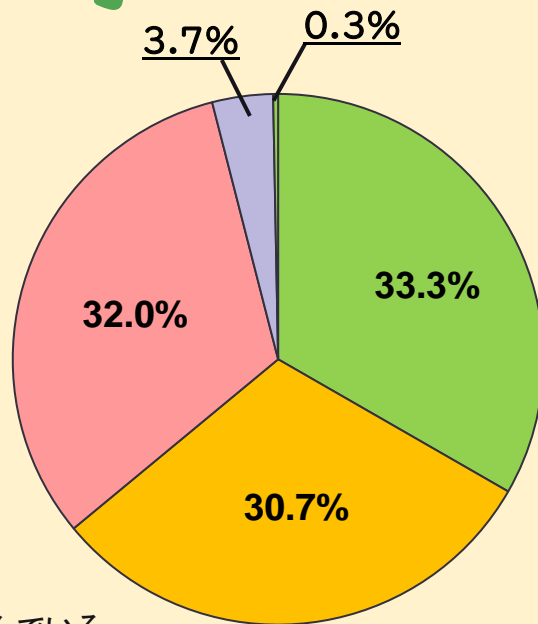


# 進みゆく人手不足



# 業務外の仕事

■現在の業務状況 割合

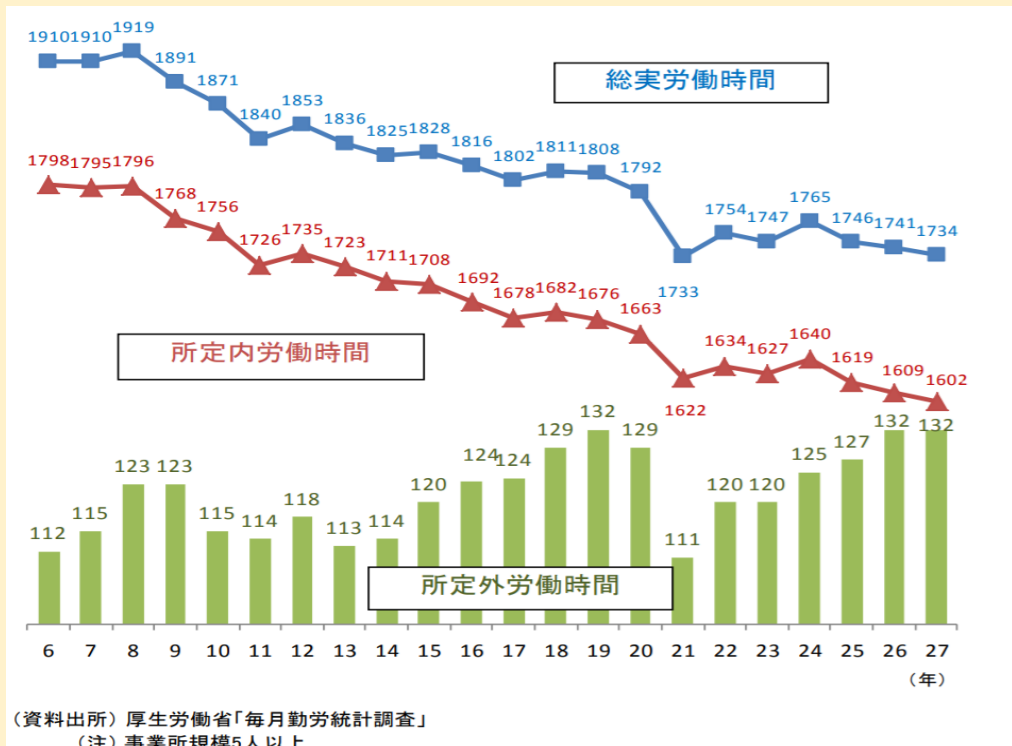


業務外の仕事をする人の  
割合が約7割!!  
(エンジニアの場合)

- 本来自分が担当する業務だけを取り組んでいる
- 本来の業務に加え、自分が担当する業務以外(ただしあくまでエンジニアとしての業務領域の範囲内)のことも取り組んでいる
- 本来の業務に加え、自分が担当する業務以外(エンジニアという枠を超えた業務領域)のことも取り組んでいる
- 完全に本来、自分が担当すべき業務から外れ、全く違う業務を任されている
- その他



# 年間総実労働時間



総実労働時間

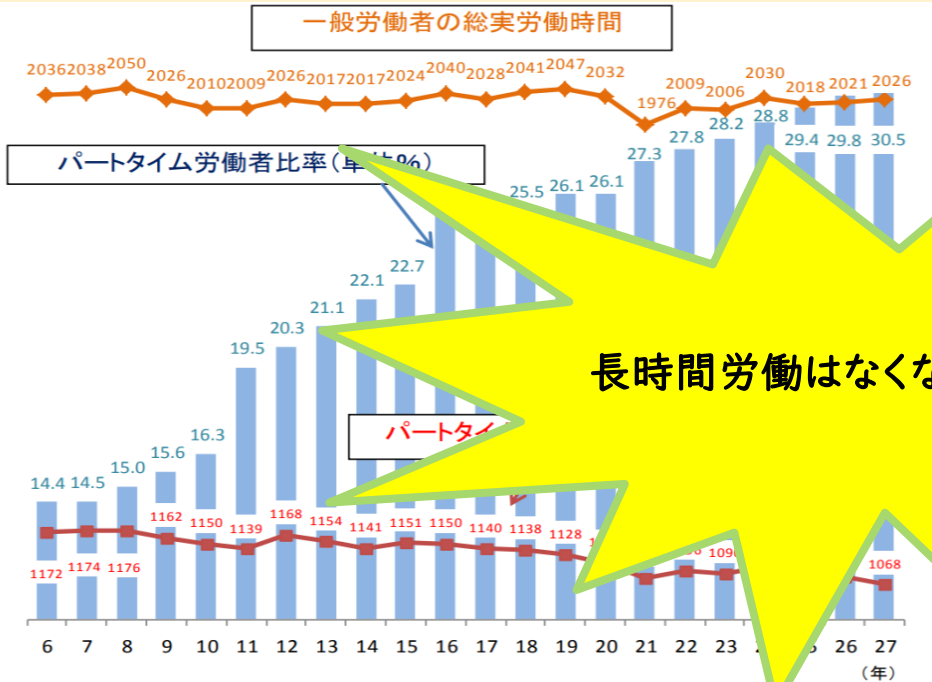


所定外労働時間



金融危機(H2I)

# なぜ減少傾向、...?



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

1

一般労働者



パートタイム比率



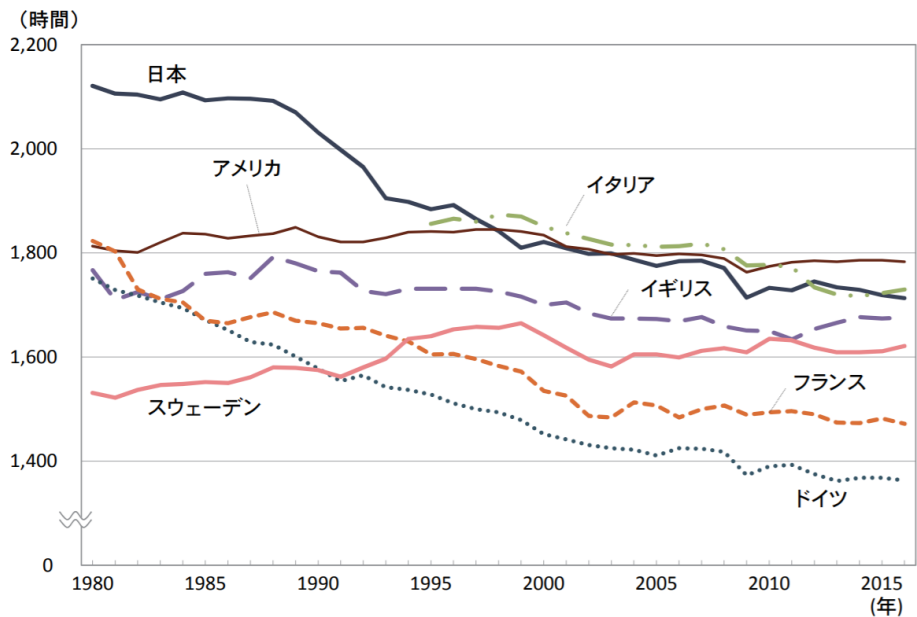
総実労働時間



長時間労働はなくなっていない

# 世界各国との比較

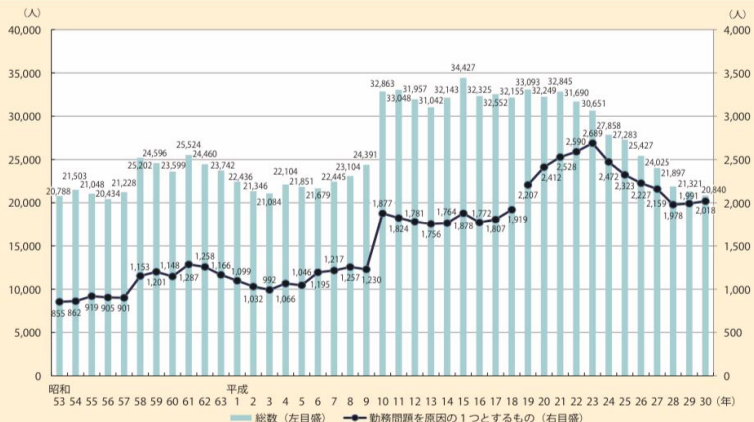
6-1 一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）



各国減少 or 横ばい

# 自殺者

第3-1 図 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の1つとするもの）



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成  
 (注) 平成19年の自殺統計から、原因・動機を最大3つまで計上することとしたため、平成18年以前の単純比較はできない。

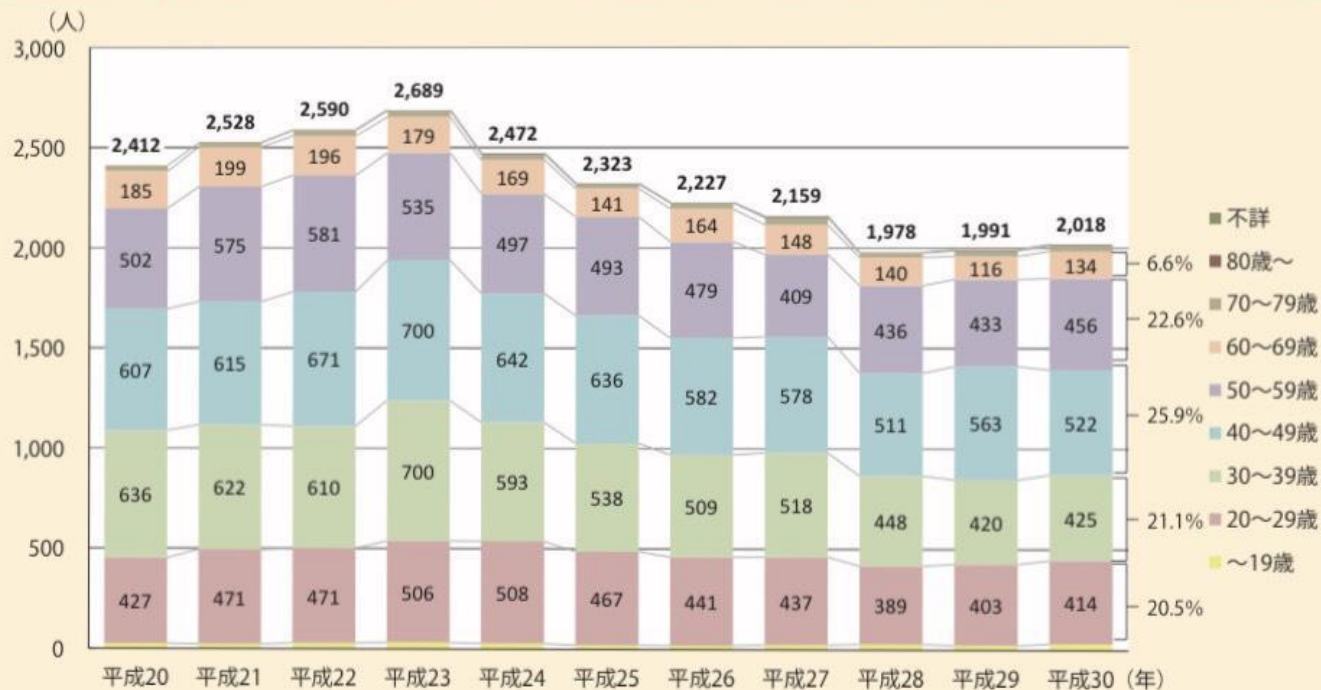
第3-2 図 自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の1つとするものの割合



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

自殺者総数は減少しているが、  
 自殺者のうち勤務問題を自殺の原因、動機の一つとする人の割合は  
 年々増加している

### 第3-6図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（年齢層別）

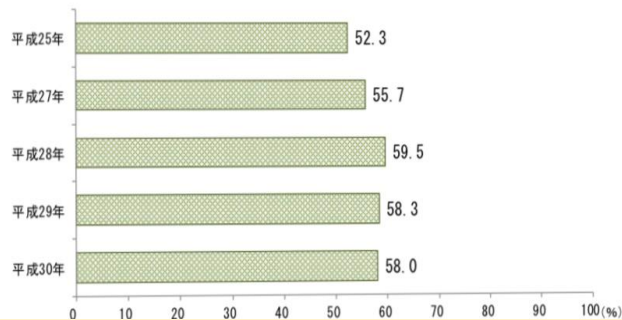


(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

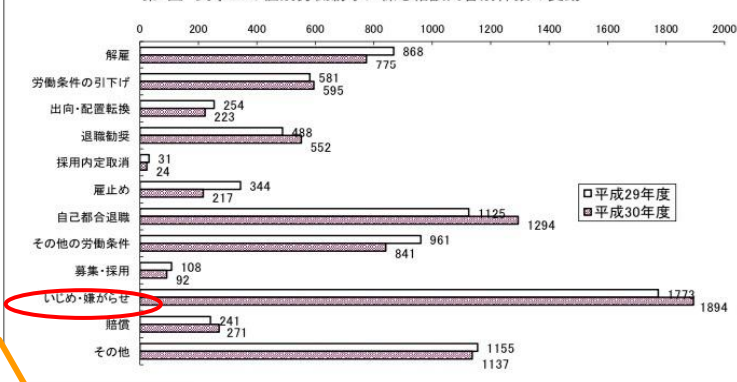
19歳以下と60歳以上を除き  
どの年齢層も自殺者数はあまり変わらない

# 職場での悩み

第5図 強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者割合の推移(労働者計=100%)

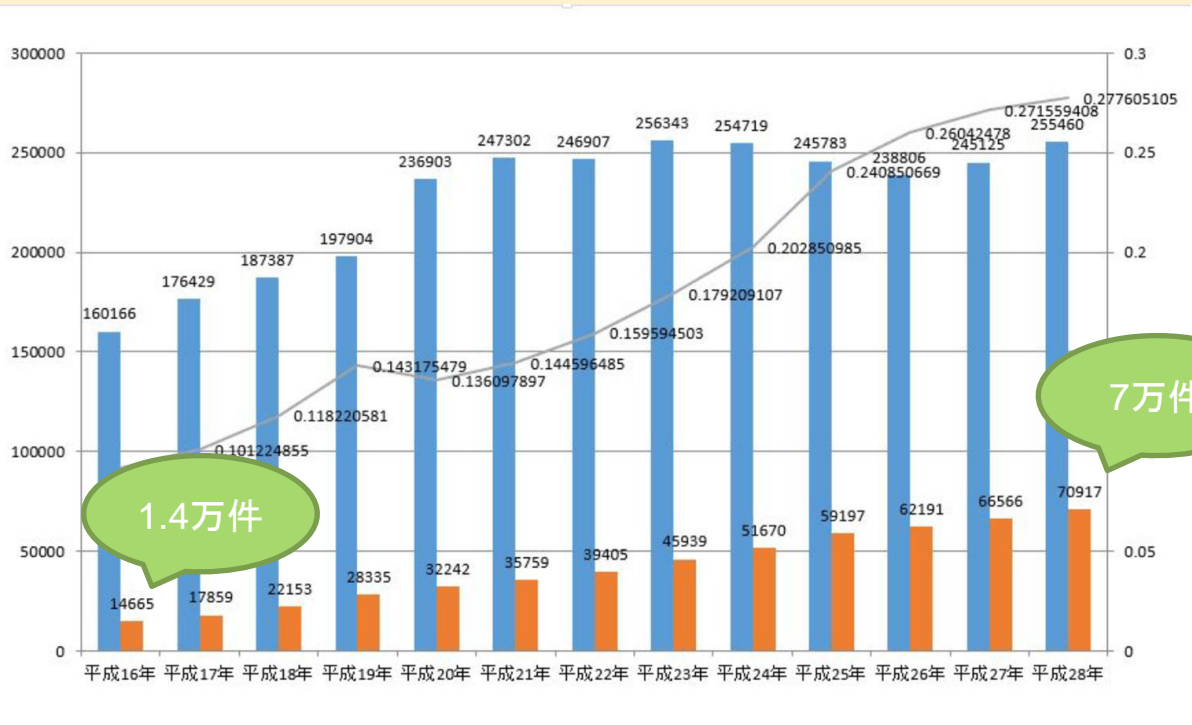


第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



労働者のうち**およそ6割**が職場でストレスを感じている。  
特にいじめ・嫌がらせに悩む人が多い

# パワハラ相談件数

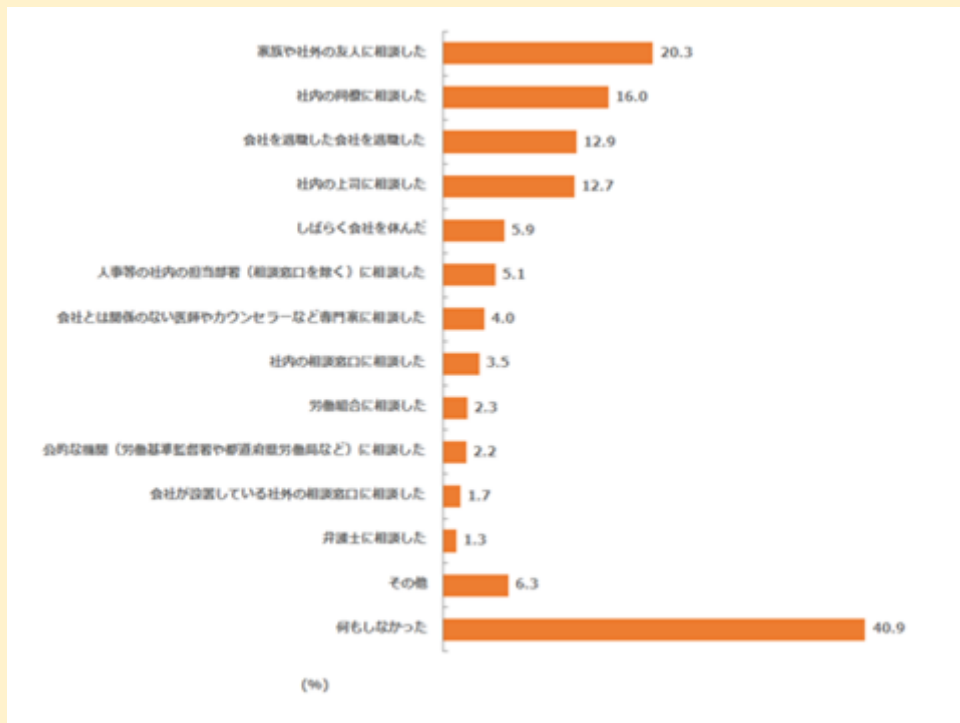


パワハラ相談の割合

7万件

- 個別労働紛争相談件数
- パワハラ相談件数
- パワハラ相談の割合

# パワハラを受けた人の対応

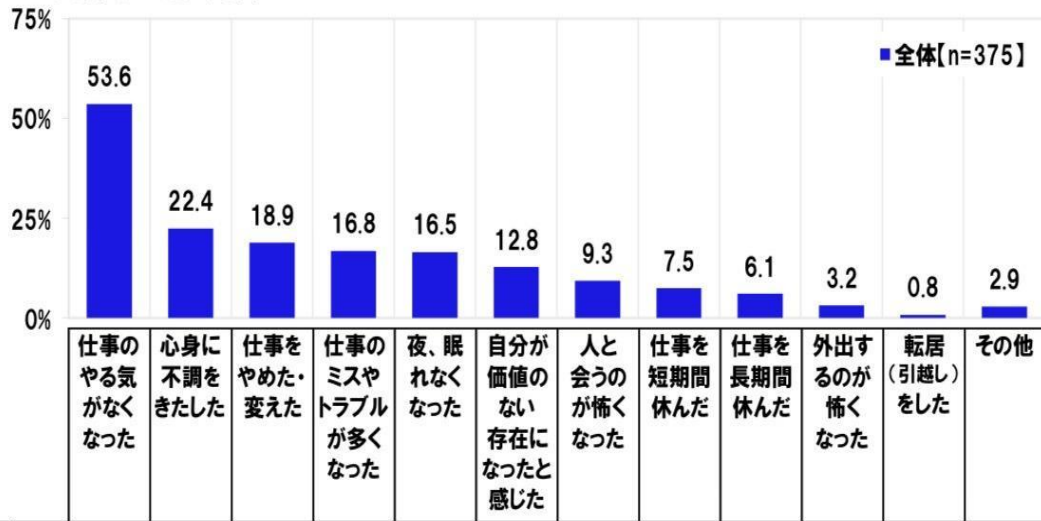


何もしなかったと答えた人が**4割**



職場でハラスメントを受けたことで、どのような生活上の変化があったか [複数回答形式]

対象:職場でハラスメントを受けたことがある人



職場でいじめなどのハラスメントを受けると、**仕事の生産性が下がる**だけでなく、**健康状態**にも大きな影響を及ぼす

# 方向性



# 方向性

長時間労働とパワーハラに  
焦点を当てる

# 理由（長時間労働）

①昔と変わらない

労働時間の平均は短くなっている

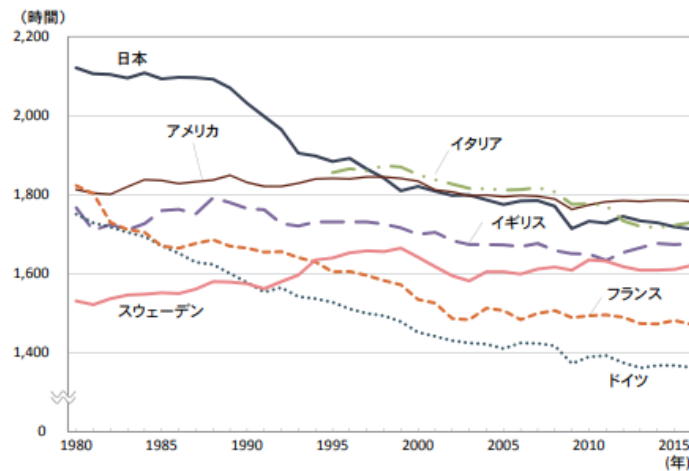


これはパートタイムの時間を含んでいるため

実際の労働時間は高止まり

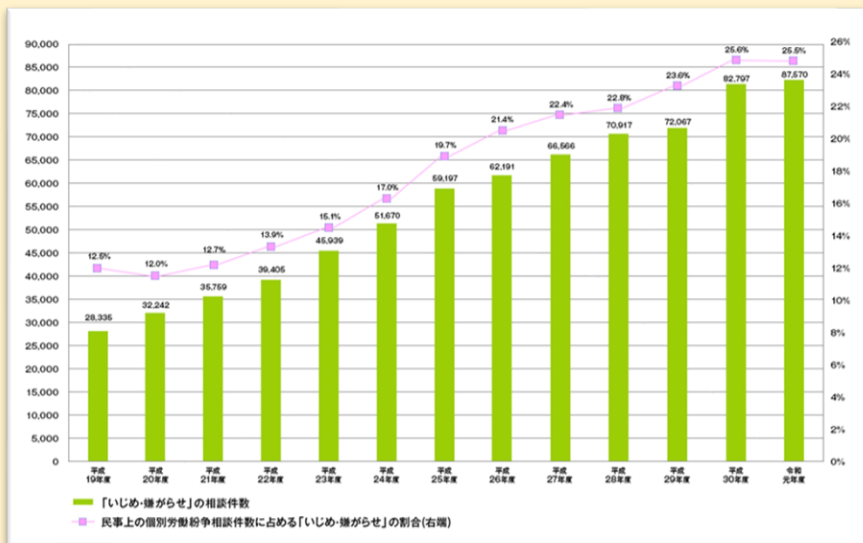
②諸外国と比較して労働時間が長い

6-1 一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）

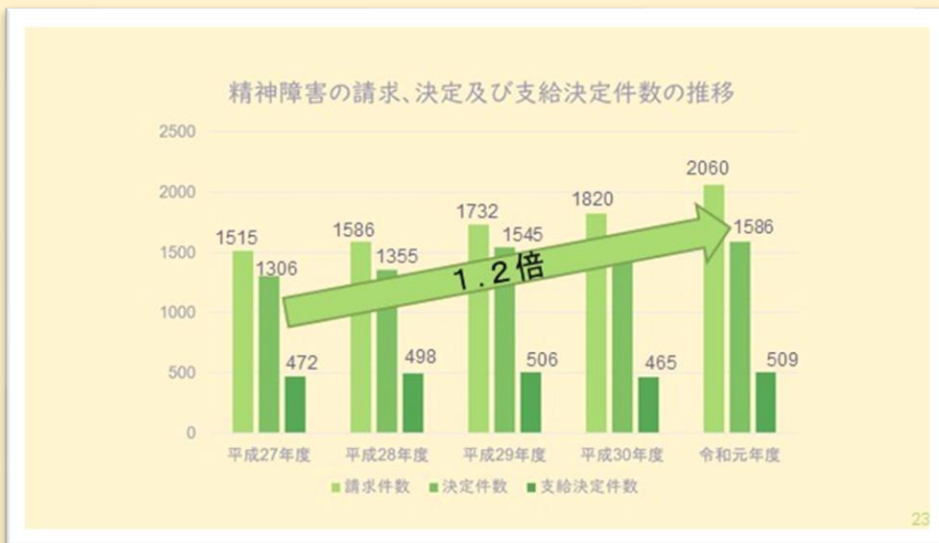


# 理由 (パワハラ)

## ①相談件数が増加している



## ②精神病患者が増加している

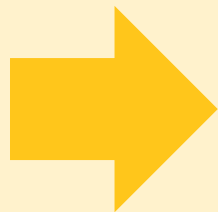


# 現在の施策



# 36協定

法律で定められた労働時間の  
限度  
1日8時間及び1週40時間

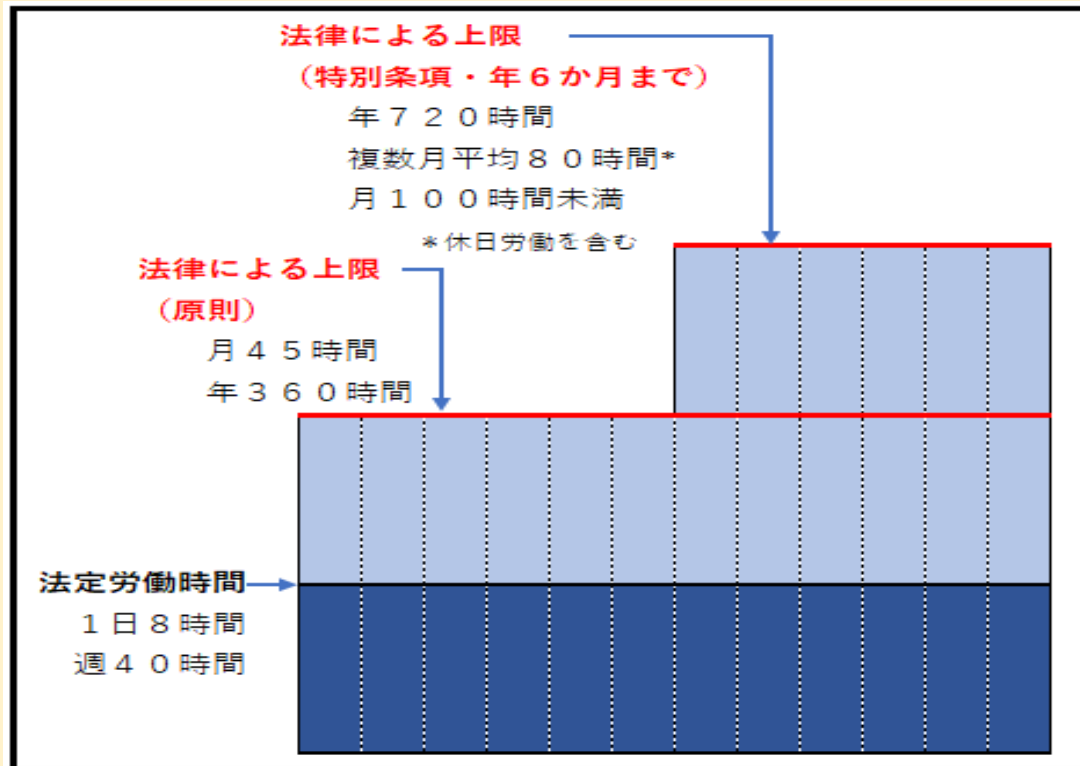


これを超えるには、  
36協定の締結・届出が必要

# 働き方改革関連法

## 時間外労働の上限規制

特別条項による時間外労働に  
上限が設けられる  
(2019年4月～)





# 「過労死等ゼロ」緊急対策

## ① 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- ・ 例) 長時間労働等を行う企業に対する是正指導や是正段階での企業名公表

## ② メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- ・ 例) 企業に対する指導や産業医との協力

## ③ 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- ・ 例) 相談窓口の充実や法令違反の事案のHP公開

# 各種助成金



働き方改革推進支援助成金

業務改善助成金

キャリアアップ助成金

etc...

# 労働施策総合推進法

別名：パワハラ防止法

2019年5月の改正によりこのように命名!



何が変わったの??

パワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務づけられた

※2020年6月より施行

# パワハラ防止法

## パワハラの定義

①優越的な関係に基づいて

②業務の適正な範囲を超えて

③身体的もしくは精神的苦痛を与えること

# パワハラ防止法

---

## ・事業主の責務

- 1 ハラスメントへの労働者の関心と理解を深めさせること
- 2 ハラスメントに関する研修やその他必要な配慮をすること
- 3 事業主自身のハラスメントへの関心と理解を深めること

# パワハラ防止法

---

## ・労働者の責務

1

ハラスメントへの理解と関心を深めること

2

他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

3

事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

# パワハラ防止法

必ず講ずる必要あり!

## ・事業主が雇用管理上講ずべき措置

1

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

2

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

3

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

※その他プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等の措置

# ストレスチェックシート

## 「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

**A** あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見の食い違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

**B** 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆううつだ        | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をしても面倒だ     | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしぶしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |

**C** あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

**D** 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢（4段階）】

- |                                       |
|---------------------------------------|
| A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう                 |
| B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった |
| C 非常に／かなり／多少／全くない                     |
| D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足                   |

※労働省委託研究「労働場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（平成7年度～11年度）（班長 加藤正明）

・平成7～11年に労働省が開発

・年1回が義務化

・信頼性・妥当性が高い！



5分で書けるから  
ストレスフリー♪



# 取材報告



取材 I  
NPO法人 POSSE

# 規則の課題点と方向性

取材 |  
NPO法人POSSE

労働時間に関する規則が  
形骸化している

パワハラ防止策が  
不十分

労働者が声をあげやすくなるよう  
な環境づくり

罰則を強化  
国の積極的な統括

# POSSE 取り組み

取材 I  
NPO法人POSSE

高校生と大学生に、労働者教育を提供

▶ 労働者としての権利を学ぶため

消費者教育 + 労働者教育



# 取材2

独立行政法人 労働者健康安全機構

# ストレスチェック制度の課題と方向性

取材2  
労働者健康安全機構

ストレスチェックシートの  
個人結果返却

ストレスチェック制度の  
形骸化



集団分析結果に基づく  
職場環境改善を実施

# 取材3

NPO法人 労働者を守る会

## 相談内容と実態

人間関係の相談の多くは  
カウンセリング対応

会社のトップから変えていくべき

コミュニケーション不足も原因

パワハラかどうかは  
人によって感じ方が異なる

第3者が介入する必要がある



# 課題



# 課題（長時間労働）

①人手不足

②業務の煩雑さ

③自分の業務外の仕事までする場合がある

ex) 他のチームの仕事を手伝わなければいけない風土→帰りにくい

## 課題（パワハラ）

①立場が強い者に対し、対抗しづらい

②相談を把握できていない

③パワハラについてよく知らない

## 長時間労働の課題

①人手不足

②業務の煩雑さ

③自分の業務外の仕事  
までする場合がある

## パワハラの問題

①立場が強い者に対し  
対抗しづらい

②パワハラを把握できて  
いない

③パワハラについて  
よく知らない

# 政策提言



# 政策提言

- ①既存の制度の周知
- ②ストレスチェックシートの活用
- ③学生、社会人への教育
- ④役割の明確化

# 政策提言①

## 長時間労働に対する提言



# 政策提言① 長時間労働

## 既存の助成金等

- ・働き方改革推進補助金
- ・人材確保等補助金
- ・業務改善補助金
- ・キャリアアップ補助金
- ・時間外労働等対策補助金

これらのどれを使用しているか  
わかりづらい





# 政策提言① 長時間労働

《具体的数値》

国・都道府県・市町村などが交付する補助金・助成金

認知度…51%

理解率…17%

利用率…6%

周知ができていない!!



## 現在の施策の問題点

### 各種助成金（長時間労働是正）

- ・政府は長時間労働是正のために助成金を提案をしているが  
周知されていない
- ・助成金が複雑すぎて、どれを申請をしていいかわからない

→周知、申請をサポートをする仕組みが必要

# 政策提言① 長時間労働

国の政策を周知させるために

1 新設の会社に対して、労基署に就業規則を届ける際に周知する

2 すでに届けている会社に対して、特別徴収を利用して周知する

3 フローチャート式HPを作成し、周知する



# 政策提言① 長時間労働

## ①新設の会社に対して、労基署に就業規則を届ける際に周知

労基法は就業規則について、常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、これを作成しまたは変更する場合に所轄労働基準監督署長に届け出なければならないと定めている。(労基法第89条)

→新規で会社を作る際に、国の政策の周知を心がける。

→特別徴収の機会を利用し、周知する。(次ページ)



# 政策提言① 長時間労働

②すでに届けている会社に対して、特別徴収税額決定書の通知を利用し、国の政策の周知を目指す

①の施策だけでは、既に就業規則を定めて労基署に届けている企業には、周知の機会が無い。

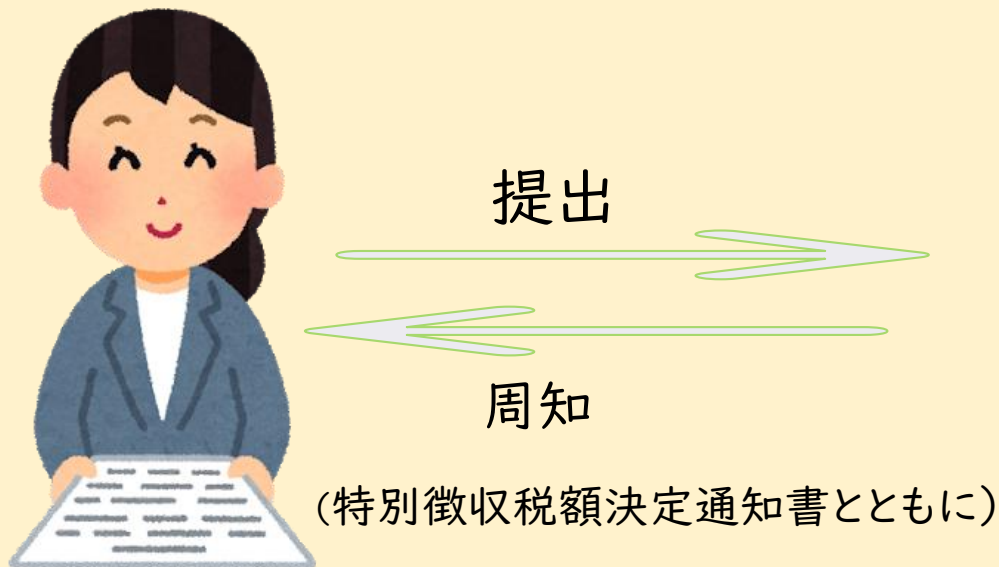
→特別徴収税額決定書の通知を利用し

政策を周知する



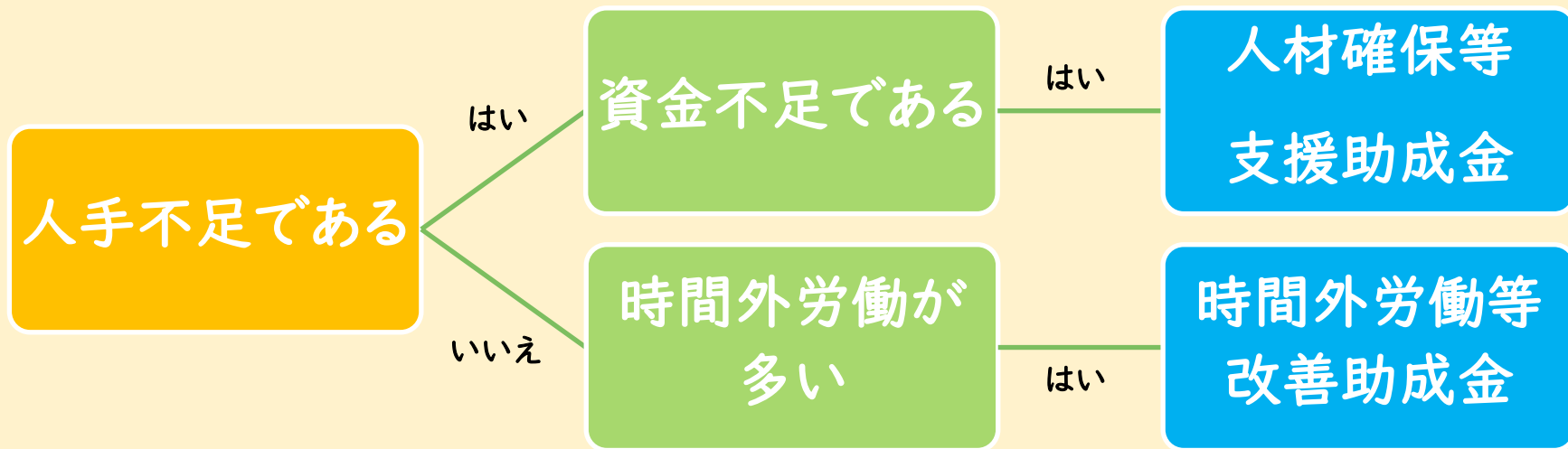
# 政策提言① 長時間労働

【特別徴収を利用した周知の流れ】



# 政策提言① 長時間労働

## ③フローチャート式HPの作成・周知



# 政策提言① 長時間労働

【ホームページ例】

The screenshot shows a website interface with a search bar at the top right containing the text "キーワードで検索" and "キーワードを入力" with a "検索" button. Below the search bar is a green navigation bar with six items: "ホーム" (Home), "助成金の種類" (Types of Grants), "事業者の方へ" (For Business Owners), "広報" (Publicity), "統計・資料" (Statistics and Materials), and "お問い合わせ" (Contact Us). The main content area features a yellow circular icon with the text "診断結果" (Diagnosis Result). To its right, the text reads "あなたに合う助成金は **働き方改革推進支援助成金** です。" (The grant that suits you is **Working Style Reform Promotion Support Grant**.) Below this, a section titled "【働き方改革推進支援助成金とは】" (What is the Working Style Reform Promotion Support Grant?) explains that it is a grant to support SME owners in ensuring human resources. At the bottom, a URL is provided: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>. On the right side of the page, there are two cartoon mascots: a green one with a red hood and a red one with a red hood, both wearing shirts with "KEN" on them. Small text below them reads "人権イメージキャラクター 人KENまもる君" and "人KEN助けみちゃん".

## あなたに合う助成金

キーワードで検索  
キーワードを入力 検索

ホーム 助成金の種類 事業者の方へ 広報 統計・資料 お問い合わせ

**診断結果**

あなたに合う助成金は **働き方改革推進支援助成金** です。

【働き方改革推進支援助成金とは】  
働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金(働き方改革支援コース)が創設されています。etc...

詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>  
申請方法は以下の通りです。

人権イメージキャラクター 人KENまもる君  
人KEN助けみちゃん



## 政策提言① 長時間労働

### 効果

質問に答えていくだけ

⇒どの助成金を活用していいかわかる



HPからそのまま申請⇒手続きを**簡便化**

## 長時間労働の課題

①人

解決

②業務

解決

③自分の業務外の仕事  
までする場合がある

## パワハラの問題

①立場が強い者に対し  
対抗しづらい

②パワハラを把握できて  
いない

③パワハラについて  
よく知らない

## 政策提言②

### パワハラに対する提言



## 現在の施策の問題点

### パワハラ防止法

- ・企業にパワハラ防止の措置を義務付けているが、企業の相談窓口は機能していない
- ・企業の相談窓口は「パワハラを隠すため」の場になりつつある

## 政策提言② パワハラ

### ストレスチェックシートの活用

50人以上の事業場は年に一度「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を所轄労働基準監督署へ提出することが義務

1. パワハラについてのチェック欄の追加

2. 複数回の提出を義務化



# 政策提言② パワハラ 1. パワハラチェック欄の追加

## 「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

**A** あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまく合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 働きがいのある仕事だ

**B** 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ         | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をするのも面倒だ    | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしづしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |

**C** あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

【回答肢（4段階）】

- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう  
 B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった  
 C 非常に／かなり／多少／全くない  
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

**D** 満足度について

- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

※労働省委託研究「労働場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（平成7年度～11年度）（班長 加藤正明）

パワハラについての項目を追加  
 (例)「パワハラを受けているか」  
 「パワハラを受けている人を見たことがあるか」



国が企業に指導



## 政策提言② パワハラ 1. パワハラチェック欄の追加

現在

医師・保健師が確認  
⇒面接指導の勧奨・実施



理想

パワハラに関する項目を追加  
⇒事業場でのパワハラの発生を把握



## 政策提言② パワハラ 2. 複数回の実施を義務化

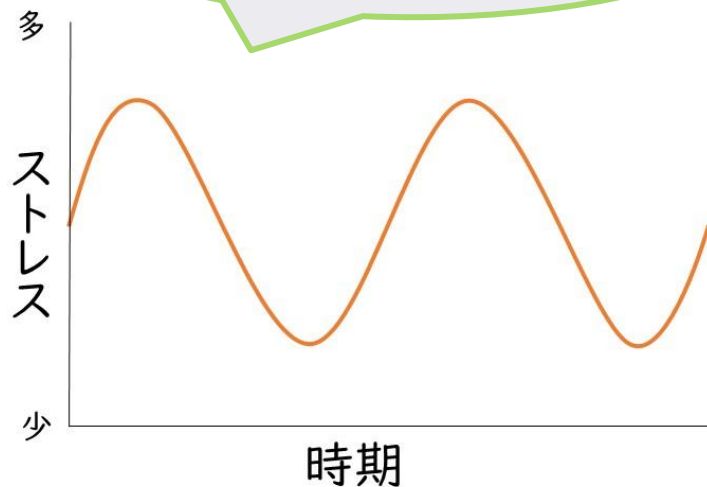
現在: 年1回報告書の提出を義務付け

ストレスのかかる時期から  
ない時期は人によって異なる

年1回のストレスチェックでは  
見抜けない

1年に複数回の実施を義務化

ストレスがかからない時期だけ  
チェックしていても意味がない





## 長時間労働の課題

①人

解決

②業務

解決

③自分の業務外の仕事  
までする場合がある

## パワハラの問題

①立場が強い者に対し  
対抗しづらい

②パワハラ  
いな

解決

③パワハラについて  
よく知らない

# 政策提言③

## 教育に関する提言

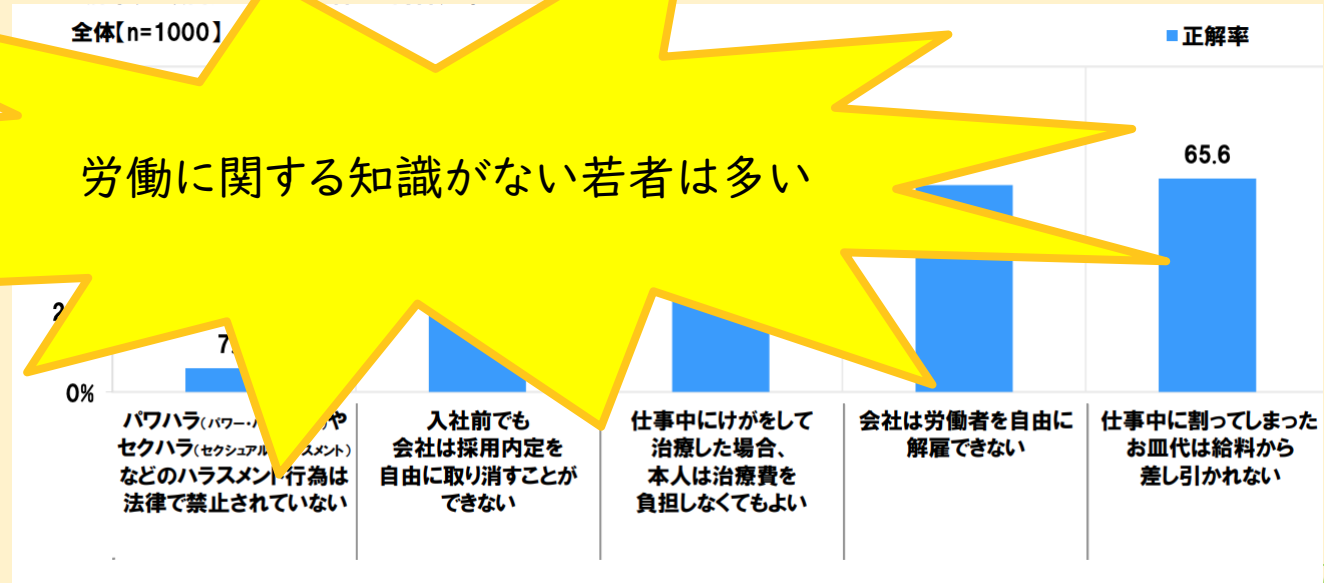


## 政策提言③ 教育（学生）

「ワークルール・知識クイズ」の正答率

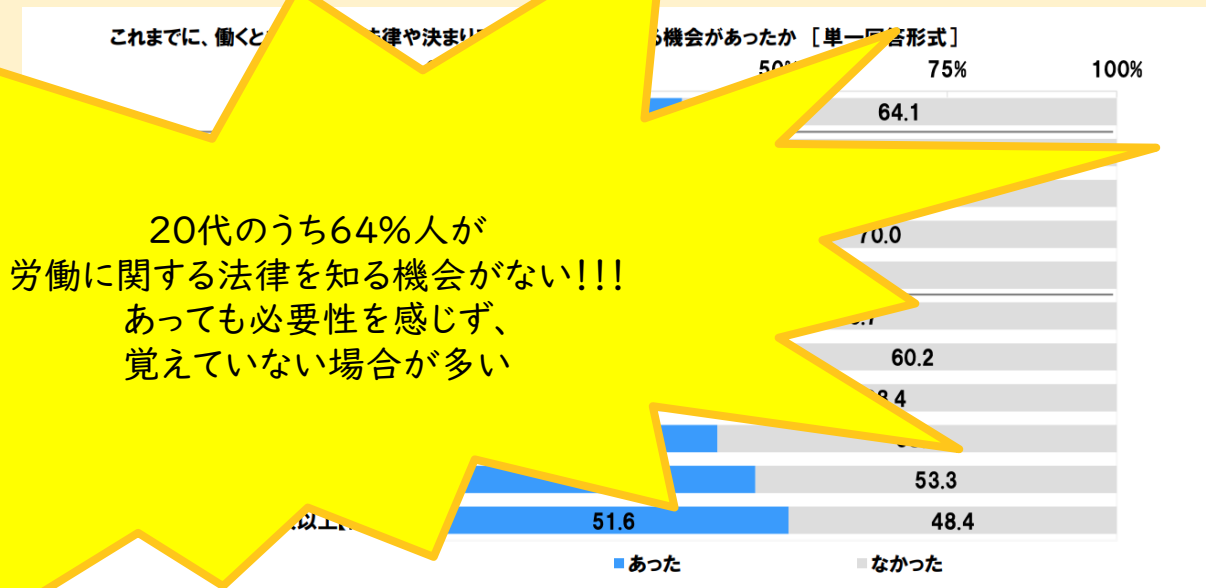
「会社は労働者を自由に解雇できない」正解率は64%

「パワハラ・セクハラなどハラスメント行為は法律で禁止されていない」正解率は僅か7%



## 政策提言③ 教育(学生)

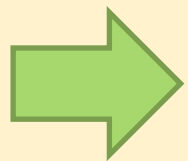
現在:学校それぞれの方針による教育



20代のうち64%の人が  
労働に関する法律を知る機会がない!!!  
あっても必要性を感じず、  
覚えていない場合が多い

## 政策提言③ 教育（学生）

学校教育の一環として、労働に関する授業を行う



教師が行う授業またはNPO法人への委託などによる実施



## 政策提言③ 教育（学生）

### 小学生

#### 目的

- ・ 労働に関する知識を持つことの大切さを知る
- ・ 労働について親しみをもってもらう

#### 例

- ・ 過労死があるという事実を学ぶ
- ・ 労働における善悪を学ぶ

## 政策提言③ 教育（学生）

### 中学生

#### 目的

- ・ パワハラとは何かを具体的に学ぶ
- ・ 劣悪な環境におかれている場合の対処法を学ぶ

#### 例

- ・ 労働法教育
- ・ パワハラの定義の教育

# 政策提言③教育（社会人）

## 社会人

### 目的

- ・ 何がパワハラなのかについて理解する
- ・ 良い取り組みをしている企業がその取組を広めることができる

### 例

- ・ パワハラ防止交流会



## 政策提言③ 教育の流れ

小学校

- ・労働への興味を持ち始める
- ・親との会話にも労働について話し合う機会が増える

中学校

- ・労働者の権利などを理解
- ・労働環境の現状を知り、労働者の権利の必要性を理解する

高校、大学

- ・労働問題に対応できる知識をつける
- ・相談窓口など相談場所の認識

社会人

- ・他社との交流(パワハラ防止交流会)で知識をつける

## 長時間労働の課題

①人

解決

②業務

解決

③自分の業務外の仕事  
までする場合がある

## パワハラの問題

①立場が強い者に対し  
対抗しづらい

②パワハラに  
いなくて

解決

③パワハラに  
よく知ら

解決

## 政策提言④

役割明確化による長時間労働抑制、  
パワハラ抑制のための提言



# メンバーシップ雇用とジョブ型雇用

## メンバーシップ型雇用

- ・終身雇用・年功序列
- ・企業が一括採用  
⇒職務振り分け

日本の雇用形態

## ジョブ型雇用

- ・スキル重視
- ・職務別に採用

欧米の雇用形態

## 政策提言④ ロール型雇用の推進

日本的雇用



ジョブ型雇用



ロール型雇用

### ロール型雇用

年代によらず、人材に任せる役割を明確にし、役割給の比重を高めるもの

#### 【目的】

職務・役割を明確にし、社員一人一人の仕事の境界線を明確化

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型雇用	ロール型雇用
雇用制度の起点	人材	職務	人材
職務・役割の明確さ	曖昧	明確	明確
評価基準	職能水準・能力発揮	職務内容・職務成果	期待役割・役割成果

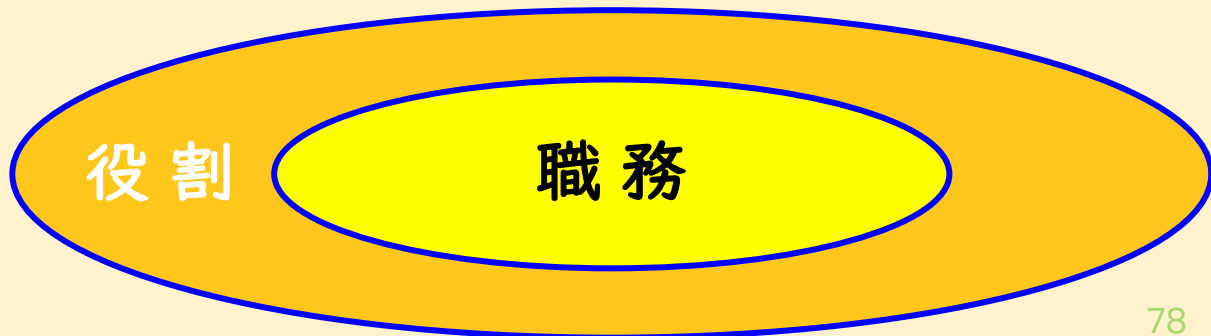
## 政策提言④ ロール型雇用の推進

### 職務

業務活動項目のまとまりを指し、細分化された定型業務のこと  
例) 医者の職務=診断、手術

### 役割

職務を簡素化し、大括りにしたもので、非定型業務を含む  
例) 医者の役割=患者の病気を治す



## 政策提言④

# ロールディスクリプション(RD)作成の努力義務

**Q.** ロールディスクリプション(役割記述表)って?

**A.** 社員に任せる役割の目的・役割内容・役割範囲を明文化した書類のこと

長時間労働やパワハラを防ぐことができる

→役割を明確にすることで、職務外の仕事を振り分けられることがなくなる

=過重労働の防止・無理な職務の押しつけ(パワハラ)防止

## 政策提言④

# ロールディスクリプション(RD)作成の努力義務

**Q.** なぜジョブディスクリプションじゃだめなの？

**A.** 日本は雇用契約そのものと職務内容の詳細が一致していないため、**JD**(職務記述書)が作成しづらいのです。。



「職務」より大まかな意味を持つ  
「役割」の記述書(RD)を作る



## 政策提言④

# ロールディスクリプション(RD)作成の努力義務

ロールディスクリプション作成の努力義務化を法律に明記

例) 働き方改革関連法に基づく労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に、ロールディスクリプション作成の努力義務化を明記



これによって…

長時間労働の是正・パワハラに対抗しやすくなる!!  
RDの普及につながる!!!!

## 政策提言④

# ロールディスクリプション(RD)作成の努力義務

### 補足

- ・事業主はRD作成にあたって役割が過度に広範囲にわたらないように、労働者側からの意見を聴取する。  
(就業規則作成時における労働組合からの意見聴取義務にならう)
- ・行政は教育課程においてロール型雇用のような雇用形態についても学べるようにし、企業のRD導入を促す。

## 長時間労働の課題

①人

解決

②業務

解決

③自分の業務  
まで

解決

## パワハラの問題

①立場  
対抗

解決

②パワハラ  
いな

解決

③パワハラに  
よく知ら

解決

# 政策提言 まとめ

- 1 既存の制度の周知
- 2 ストレスチェックシートの活用
- 3 学生、社会人への教育
- 4 役割の明確化



# 参考資料・文献

## 本

- ・岡田康子,稲尾和泉『パワーハラスメント〈第2版〉』日本経済新聞出版社,2018
- ・大内伸哉『雇用社会の25の疑問 労働法再入門〈第3版〉』弘文社,2017

## HP

- ・独立行政法人労働者健康安全機構。「これからはじめる職場環境改善～スタートのための手引～研修の教材」.<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1330/Default.aspx>, (参照 2020-11-27)
- ・かがわメンタルヘルス支援センター.<http://www.k-mental.com/contents/nannkai.php>  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyou-Soumuka/0000136357.pdf>, (参照 2020-11-27)
- ・労働政策研究・研修機構。「データブック国際労働比較 2018」.[https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/06/p203\\_6-1.pdf](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/06/p203_6-1.pdf), (参照 2020-11-27)
- ・厚労省。「パワーハラスメントの定義について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>, (参照 2020-11-27)

# 参考資料・文献

・労働問題の窓口。「パワハラ相談件数～厚労省データ」

<https://roudou-mado.com/power-harassment/1146/>, (参照 2020-11-27)

・経済諮問会議.内閣府[https://www5.cao.go.jp/keizai-](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/yasumikatawg/01/haifu_04.pdf)

[shimon/kaigi/special/yasumikatawg/01/haifu\\_04.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/yasumikatawg/01/haifu_04.pdf), (参照 2020-11-27)

・大塚商会。「専門家がアドバイス なるほど!経理・給与」

<https://mypage.otsuka-shokai.co.jp/contents/business-oyakudachi/expert-keiryu-kyuyo/2013/201308.html>, (参照 2020-11-27)

・東京労働局。「業務災害について」.厚労省[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/rousai_hoken/ro-gyoum.html)

[roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/rousai\\_hoken/ro-gyoum.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/rousai_hoken/ro-gyoum.html), (参照 2020-11-27)

・安全衛生マネジメント協会「労働災害の基礎知識」<https://www.aemk.or.jp/accident/accident03.html>

・日本労働組合総連合会「20代のワークルールに関する意識・認識調査」[https://www.jtuc-](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20181122.pdf?1734)

[rengo.or.jp/info/chousa/data/20181122.pdf?1734](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20181122.pdf?1734)  
・明るい職場応援団「データでみるハラスメント」[https://www.no-](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/files/uploads/img_state01_r01.jpg)

[harassment.mhlw.go.jp/files/uploads/img\\_state01\\_r01.jpg](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/files/uploads/img_state01_r01.jpg)

・明るい職場応援団「データでみるハラスメント」[https://www.no-](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/)

[harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/)  
・厚生労働省「我が国における時間外労働の現状」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000136357.pdf)

# 参考資料・文献

・内閣府「経済財政諮問会議休み方改革ワーキンググループ資料」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/yasumikatawg/01/haifu\\_04.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/yasumikatawg/01/haifu_04.pdf)

・IT自分戦略研究所「エンジニアじゃない仕事、どこまでやってる？」

[https://next.rikunabi.com/tech/docs/ct\\_s03600.jsp?p=001642](https://next.rikunabi.com/tech/docs/ct_s03600.jsp?p=001642)

・厚生労働省「一般職業紹介状況(平成31年4月分)について」.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212893\\_00017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212893_00017.html),(参照 2020-11-27)

## 論文

・公益社団法人教育文化協会「「労働教育」の必要性と新たな提言」

<https://www.rengo-ilec.or.jp/event/ronbun/no09/01.html>

## その他

・厚生労働省「ストレスチェック制度について」<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11303000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu-Roudoueiseika/0000172251.pdf>

・経済産業省「平成29年度 中小企業者における中小企業施策の認知度及び利用度の向上に向けた課題と広報のあり方に関するニーズ調査 報告書」

[https://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/H29FY/000458.pdf](https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H29FY/000458.pdf)

# お世話になった方々

NPO法人 POSSE

事務局長・渡辺様

NPO法人 労働者を守る会

代表・須田様、理事・坂本様

独立行政法人労働者健康安全機構 様

ありがとうございました!



ご清聴ありがとうございました！



# 種類

①業務災害

②通勤災害

上記2つの中で災害が第三者の不法行為によって生じた場合

→ 第三者行為災害

# 労災には当たらない例

## ①業務災害

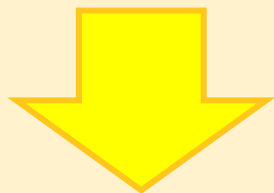
- ・業務中ではあるが私的行為や逸脱した行為によって災害を被った。
- ・業務中に持病を発症した
- ・故意に災害を発生させた

## ②通勤災害

- ・業務終了後に長時間の私的行為があった
- ・特別な事情なく自宅以外から出勤して被災した
- ・通勤区間を途中で逸脱したり、中断したりした。→些細な行為や日常生活上必要で最低限度なら認められる

# 有給取得

年休の取得日数について 使用者に**義務なし**

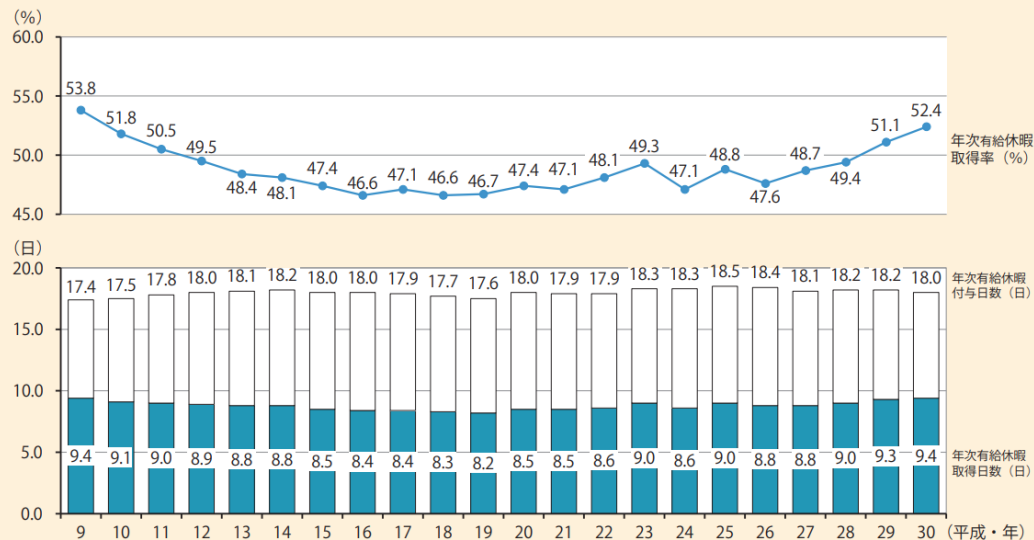


2019年4月～

**年5日**の年休を労働者に取得させることが使用者の**義務**となった

# 年次有給休暇取得率

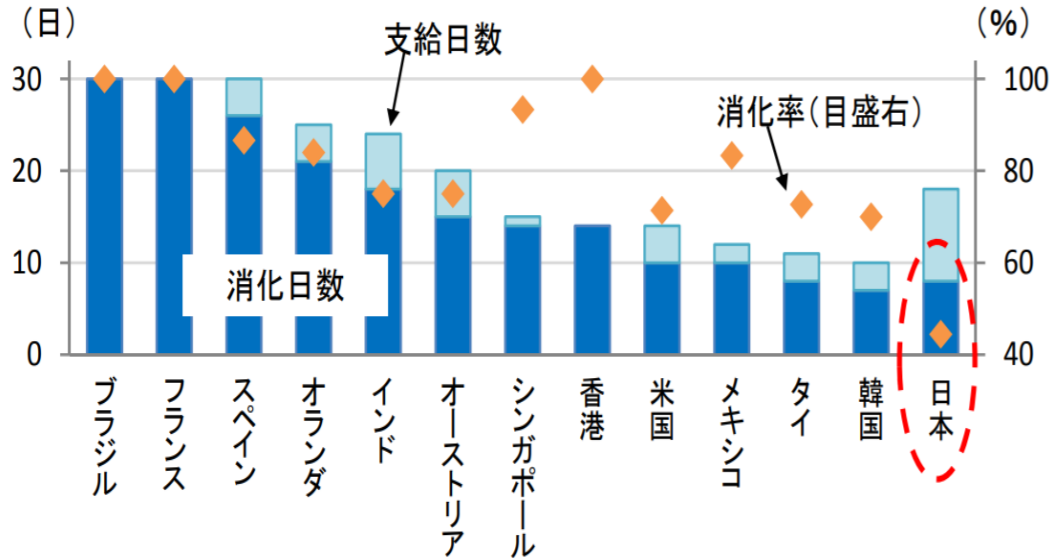
第 1-13 図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



平成20年代から**増加**傾向

(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上(2020年まで)

# 国別有給消化日数



(備考) エクスペディアジャパン「有給休暇・国際比較調査2013」より作成。

支給日数が少ない



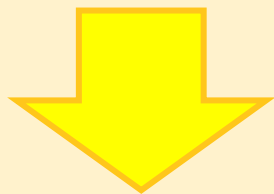
消化日数が少ない



消化率が極端に少ない

# 有給取得

年休の取得日数について 使用者に**義務なし**



2019年4月～

年**5日**の年休取得を使用者に**義務化**

# 企業 取り組み

取材2  
労働者健康安全機構

1

モデル職場や手挙げ方式での取組

2

スモールステップによる進捗管理

3

改善効果を前面に出したアピール手法



等級		1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
職位		-	-	リーダー	サブマネジャー	マネジャー	部長
役割	業務範囲	補助	担当者	業務指導者	課責任者の補佐	課責任者	部責任者
	経営参画					ビジョン・方針 目標への参画	ビジョン・方針 目標の策定
						PJリーダー	
	統率	指示の 遂行	指示の 遂行	指示の 率先垂範	課長の補佐 委譲された範囲 でメンバー統率	課内統率	部内統率
連携							
職責	四責任	業績達成					
		人材育成					
		組織運営					
		業務改善					

# 人材採用の際に活用できる補助金・助成金の例

## ◆中途採用拡大助成金（UIJターンコース）

東京圏からの移住者を雇い入れた事業主に対し、採用活動に要した経費の一部が助成されます。また、自社ホームページの作成に要した費用や就職説明会等の実施に要した費用、採用担当者の交通費なども支給されます。

## ◆特定求職者雇用開発助成金

特定の条件を満たす労働者を雇用した際に、事業主に対して助成されます。特定求職者とは高年齢者（60～64歳）や障害者、母子家庭の母、氷河期世代で正規雇用に就くことが困難な人などを指します。

## ◆人材確保等支援助成金

働き方改革に取り組む上で、人材確保が必要な中小企業が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合の助成金です。受給するためには、時間外労働等改善助成金の支給を受けた上で新たに労働者を雇い入れることや、雇用管理改善計画（1年間）を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。

## ◆事業継承補助金

別の代表者に事業を承継した場合や、M&Aによって事業承継が行われた場合に交付されるものです。地域経済に貢献している事業者が対象となり、人件費をはじめ設備投資費用・外注費・マーケティング調査費・広報費などさまざまな項目に使用できます。