

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 8割の企業で賃上げ実施
賃上げ理由は「従業員を定着させるため」</p> <p>2 特集
私傷病休職者の職場復帰と会社の取り組み</p> <p>4 TOPICS
●「企業の働き方改革」実態調査
●新入社員の意識 人間関係を重視する傾向</p> | <p>5 お知らせ
9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 すっきりわかる。雇用保険
現在育休中の社員も2歳まで休業を延長できる？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
知らない労働組合から交渉の要求
無視してもいい？</p> <p>8 活かしていますか？就業規則
所定労働時間と時間外休日労働</p> <p>8 労務ひとこと
増え続ける「パワハラ」相談</p> |
|---|--|

8割の企業で賃上げ実施 賃上げ理由は「従業員を定着させるため」

東京商工リサーチが6月14日、「2017年 賃上げに関するアンケート調査」の結果を公表しました。2017年4月に賃上げを実施した企業は82.6%で、実施理由は「従業員を定着させるため」が52.8%と過半数を占めました。

必ずしも人手不足解消につながらず

深刻な人材不足のなか、中小企業では人手不足のために経営に支障が出るケースも報道されています。

賃上げを実施した企業に、人手不足を解消できたかたずねたところ、「分からない、どちらとも言えない」が54.0%で過半数を占めました。「解消できた」は18.4%、「解消できなかった」は27.6%で、賃上げが必ずしも

人手不足解消に繋がっていないことがわかりました。

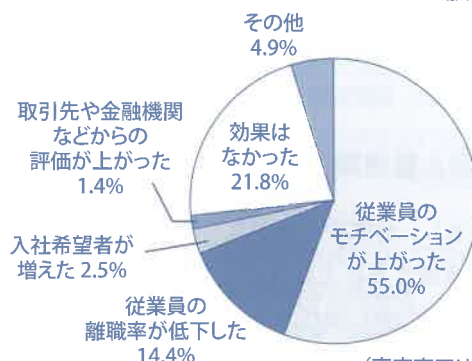
賃上げを実施した企業に、実施の効果をたずねたところ、トップは「従業員のモチベーションが上がった」で55.0%を占めました。「従業員の離職率が低下した」(14.4%)と人材確保に一定の効果が出ているものの、「効果はなかった」という回答も2割で見られました(グラフ参照)。

賃金よりも…

賃上げすれば人材を

確保できるという時代ではなくなってきています。自由回答では、「(休日や残業などの)労働条件が人材定着に繋がる」、「求職者は賃金より休日などの労働条件を重視する傾向が強い」といった意見がありました。

賃上げ実施の結果、どのような効果があったか
(択一回答)



(東京商工リサーチ調べ)

特集

私傷病休職者の職場復帰と会社の取り組み

うつ病などメンタルヘルス疾患が注目されてかなりの年数が経ちますが、依然、こうした病気を理由に退職する労働者は増えています。期待していた社員が辞めてしまったという経験のある会社も多いでしょう。メンタルヘルス疾患については、休職制度を利用して病状の回復を待つこととなりますが、復職後の支援まで積極的に取り組む会社は多くありません。

慢性的な人手不足に苦しむ会社が増えるなか、休職制度について、雇用維持の観点から見直していく時代が来ているのかもしれない。ここでは、休職の開始から復職後の支援まで主なポイントを確認していきましょう。

休職制度で私傷病者の雇用維持

私傷病により正常な勤務ができない場合、休職制度を適用します。休職制度とは、労働者に就労させることが適切でない場合に、労働契約は存続させながら、就労を免除または禁止するものです。ここは、重要な点ですから、少し確認しておきましょう。

休職事由が消滅すると休職は終了しますが、休職期間が満了しても休職事由が消滅しないときには自然退職（就業規則の定めにより「解雇」とする会社もある）とすることができます。

そもそも、傷病の程度によっては休職させずに解雇できることもあります。争いとなると解雇が無効と判断されることもありますから、リスクを避け、休職という一定期間の猶予を与えた方がよいでしょう。もしも復職が叶わなくとも、できる限り本人の納得を得られるように配慮しましょう。そして最も大切なのは、休職できれば、労働者が無理に勤務を続けることなく早期に療養を開始しやすいことです。

復職の判断と雇用関係の終了

病状が回復し、休職の理由がなくなれば、職場復帰することになります。ただし、労働者の申し出だけで復職させるのではなく、本当に復職できるほ

ど回復しているかを会社が判断しなければなりません。特に休職期間が満了する直前になると、労働者は退職とならないよう無理をしてでも復職の意思を申し出てくる場合があります。

裁判例では、復職の判断においては、原則として従前の職務を支障なくおこなうことができる状態に回復したことが必要とされていますが、職種や業務内容を限定していない労働者の場合、従前業務に従事できなくても他に従事できる業務があるかどうか、検討することが求められます。その検討の程度は、労働者の能力、経験、地位、会社の規模や業種などから判断されます。

復職できないと判断した場合が難しいのですが、休職期間を延長すれば、無理に復職を認めれば、仕事が滞ったり病気再発の危険をはらむことにもなります。ですから、休職期間満了前に余裕をもって労働者と話し合っていくべきでしょう。

どう復職できるかがポイント

メンタルヘルス疾患になった労働者については、長期の休職の後、どう復職させるかが雇用継続のポイントです。しかし、ここを簡単に判断してしまう会社が多いのです。たとえば、詳しい病状や発症の経緯などもあまり確

認せず、労働者の希望により休職・復職をおこなうもの。また、主治医の「就労可能」という診断だけを頼りにし、復職させるものなどです。

このように復職させた場合、病状への配慮が足りないために病気が再発し、結果として労働者が退職してしまう可能性が高くなるでしょう。

復職の判断や復職後の配慮を検討するためには、ある程度病状を知っておかなければなりません。また、病状について労働者と話し合える関係性、上司のフォローなど体制の整備も大切です。会社の規模によってできることは違ってきますが、対応を考えていく必要があります。

職場復帰支援プログラムの作成

厚生労働省は、メンタルヘルス疾患による休職者について職場復帰支援のための手引きを作成しています。この中で、会社が「職場復帰支援プログラム」を作成して取り組むことを求めています。このプログラムは、労働者が職場復帰して業務を継続できるようにするために、休職の開始から復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくためのものです。

ここからは、手引きを参考に具体的な取り組みを見ていきます。紙面の都合から概要に留めますが、全体の流れ

やポイントをご確認ください。特に病状の確認は簡単ではありません。後述する「試し出勤」などのノウハウを積み上げていく必要があります。また、家族の協力を得ることも大切です。

ステップ① 病気休職を開始する

労働者から主治医の診断書が提出され、会社の具体的な行動が始まります。可能であれば、同意を得て労働者に同行し、医師と面談して、詳しく病状や注意事項を確認しておきましょう。「眠れない」「フラフラする」などの症状は、復職の判断の際に具体的に回復しているかどうかの手掛かりにもなります。

手引きでは、必要な療養期間の見込みを診断書に明記してもらうことが望ましいとしています。

また、休職者が療養に専念できるように、休職制度、会社の相談窓口などをよく説明し、休職中の連絡方法も確認しておきましょう。

ステップ② 主治医が職場復帰を判断

長期の休職期間を経て、職場復帰に向けて動きだします。まずは主治医が復職の判断をし、会社が診断書の提出を受けるところから始まります。手引きでも主治医の診断は「職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らない」といっており、主治医の診断に加え、産業医等の労働者の業務に詳しい者の意見を求めながら検討する方が望ましいでしょう。

ステップ③ 会社が職場復帰を判断

復職の判断については、次のような事項を評価していきます。特に、②の「業務遂行能力」がポイントです。

毎朝定時に起きられることは最低条

件です。回復状況の確認のために、図書館に通わせるなど仕事の模擬的な行動を取らせてみる場合もあります。これを「試し出勤」と呼びます。ただし、実際の勤務ではありませんから、万一事故があっても労災保険は支給されません。そのため本人の自主的判断でおこなわせる場合が多いようです。

労働者の状態等の評価

- ①治療状況及び病状の回復状況の確認
- ②業務遂行能力についての評価
 - a 適切な睡眠覚醒リズムの有無
 - b 昼間の眠気の有無（投薬によるものを含む。）
 - c 注意力・集中力の程度
 - d 安全な通勤の可否
 - e 日常生活における業務と類似した行為の遂行状況と、それによる疲労の回復具合
 - f その他家事・育児、趣味活動等の実施状況など
- ③今後の就業に関する労働者の考え
- ④家族からの情報

ここで、復職後の支援方法を検討します。手引きでは、「職場復帰支援プラン」と呼んでいます。特に、②の「就業上の配慮」が重要です。

残業の制限などは1～3ヵ月程度としても、通常勤務に入ってから数ヵ月間はフォローしていきましょう。

職場復帰支援プラン 作成の際に検討すべき内容

- ①職場復帰日
- ②管理監督者による就業上の配慮
 - a 業務でのサポートの内容や方法
 - b 業務内容や業務量の変更
 - c 段階的な就業上の配慮（残業等の制限・禁止、就業時間短縮など）
 - d 治療上必要なその他の配慮（診療のための外出許可）など
- ③人事労務管理上の対応等
- ④産業医等による医学的見地からみた意見
- ⑤フォローアップ



ステップ④ 職場復帰の決定

職場復帰支援プランの作成を経て、会社が最終的な職場復帰を決定します。手引きでは、職場復帰の可否の決定に当たっては、「私法（契約法）上の制約を受けることにも留意の上」適正におこなうべきとしています。つまり、復職を認めないときは、裁判の可能性も視野に入れる必要があるということです。最終判断は、会社に任されていますが、争いとなったときのために、産業医等の専門家の意見を求めておく必要があるのです。

ステップ⑤ 職場復帰後のフォローアップ

労働者の職場復帰後の定着を図る上で重要な場面です。手引きでは、様々な事情から計画どおりに職場復帰が進まないこともあるため、職場復帰後の経過観察とプランの見直しも重要だとしています。実施内容は次のようなものです。

回復状況に応じた投薬の変更なども再発のきっかけとなることがあります。定期的に面談し、治療状況なども本人から聞いておきましょう。

職場復帰後のフォローアップ

- ①疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- ②勤務状況及び業務遂行能力の評価
- ③職場復帰支援プランの実施状況の確認
- ④治療状況の確認
- ⑤職場復帰支援プランの評価と見直し
- ⑥職場環境等の改善等
- ⑦管理監督者、同僚等への配慮等

「企業の働き方改革」 実態調査

人材サービスのエン・ジャパン株式会社が『企業の働き方改革』実態調査の結果を公表しました。同社が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン人事のミカタ」上で、企業を対象にアンケート調査をおこない、471社から回答を得たものです。

働き方改革に取り組む企業は6割

「働き方改革に取り組んでいる」と回答した企業は全体の60%。企業規模が大きくなるにつれて取り組んでいる企業が多いことがわかりました。また、取り組んでいない理由として「企業規模が小さい」(44%)ことを挙げ、企業が多く、企業規模と働き方改革

の推進度は関係があるようです。

1位「長時間労働の是正」

働き方改革に取り組んでいる企業に、取り組みテーマや具体的な施策をきいたところ、テーマの第1位は「長時間労働の是正」(89%)でした。

具体的には「業務の効率化」「時間外労働の事前申告制」(ともに43%)を導入している企業が多いようです。

2位「女性の登用・活用」

テーマの第2位は「女性の登用・活用」(43%)でした。

具体的には「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(58%)「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」(57%)「管理職への積極登用」(54%)などにより、変化するライフステージに合わせ、長期就業を後押し

する取り組みを実施しています。

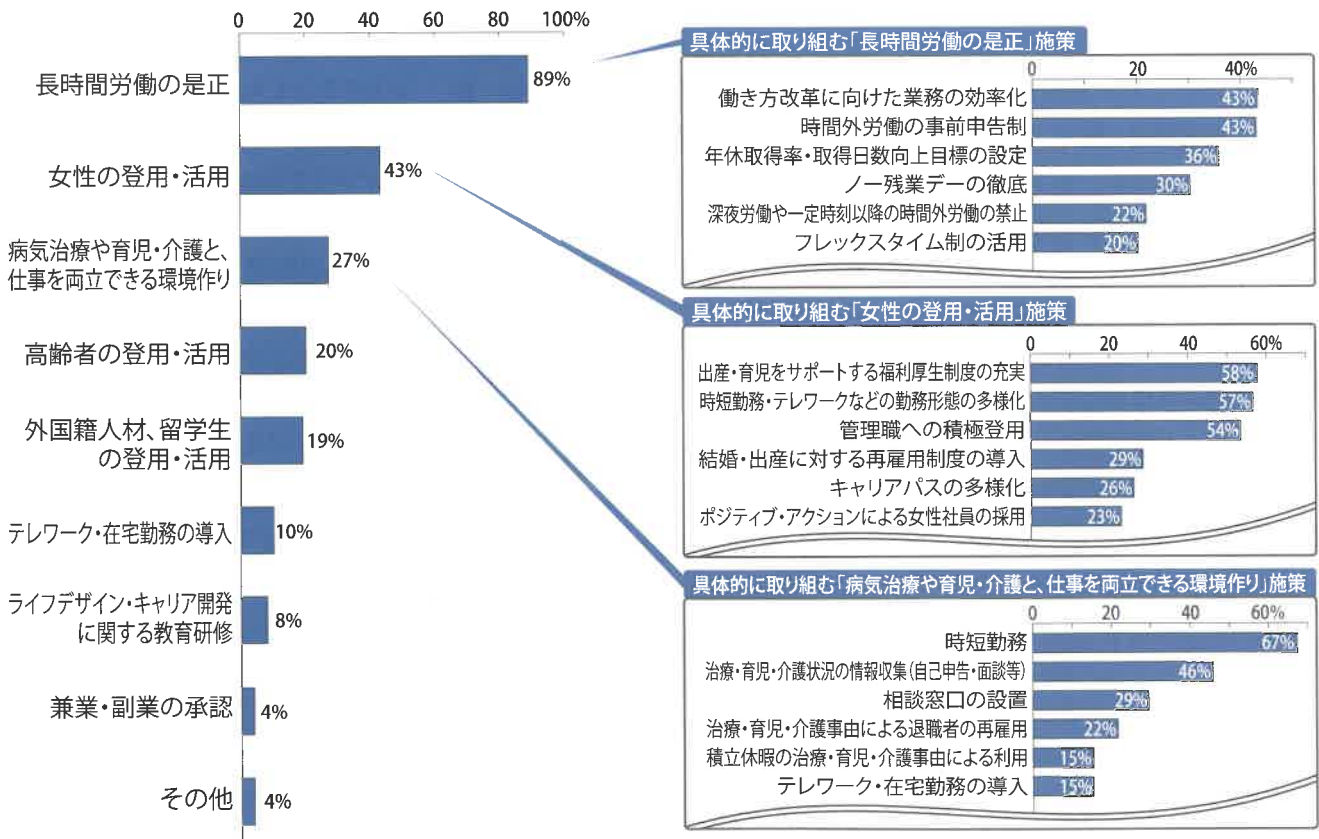
3位「両立支援」

テーマの第3位は「病気治療や育児・介護と、仕事を両立できる環境作り」(27%)です。

具体的には、「時短勤務」(67%)「治療・育児・介護状況の情報収集(自己申告・面談等)」(46%)など、社員それぞれの状況に応じられるよう、柔軟な働き方を導入する姿勢がうかがえます。

働き方改革に取り組む上での悩みや課題として顧客の理解を得るのが難しいという意見があがっていました。また、採用難で人員を増やせないことや、長時間労働の社員を高く評価する管理職がいることなどを課題とする意見がありました。

「働き方改革」に取り組んでいる企業に伺います。取り組んでいるテーマについて教えてください。



新入社員の意識 人間関係を重視する傾向

東京商工会議所が6月6日、「中堅・中小企業の新入社員の意識調査」の結果を公表しました。

学校就職部は低下傾向

入社した会社を知ったのは、昨年に引き続き「求人情報サイト」(31.5%)が最多。特に大学卒に関しては4割を超えています。高卒・専門学校卒に限定してみると「学校就職部/キャリアセンター」が約5割を占めていますが、昨年度(約6割)とくらべて低下傾向にあります。

人間関係を重視

入社した会社を選んだ理由は、「仕事の内容がおもしろそう」(44.2%)、「職場の雰囲気が良かった」(39.3%)、「自分の能力・個性が活かせる」

(37.0%)と、上位3つの回答は昨年度と変わりません。

次いで「採用担当者・社員に好感が持てた」(29.6%)、「安定性がある」(25.9%)となりました(グラフ参照)。仕事内容や安定的に働けることに加え、人間関係を重視する傾向が見受けられます。

女性は「定年まで働きたい」が増加

今の会社でいつまで働きたいかという問いに対しては、昨年に引き続き「特に考えていない」(39.3%)が

入社した会社を選んだ理由(3つまで選択)



最多でした。「チャンスがあれば転職」が11.3%→9.6%に減少したほか、女性においては「子どもができるまで」(7.6%→5.9%)が減少し、「定年まで」(20.8%→24.5%)が増加するなど、長く働こうとする傾向が見られます。

お知らせ

9月から社会保険料が変わります

厚生年金は新しい保険料率に

厚生年金の保険料率が、9月より次のとおり変更されます。

現行	改定
18.182%	⇒ 18.3%
	(労使で折半)

※ 厚生年金基金、私学共済等の保険料率は異なります。

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられています。今回の引き上げ以後は

18.3%に固定される予定です。

標準報酬月額も新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付をおこなう際も、この標準報酬月



給与計算時には
ご注意ください

額をもとに計算されます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から来年の8月まで適用されます。

* * * * *

厚生年金保険料率の変更、算定基礎届による標準報酬月額の変更は、ともに9月(10月納付分)から適用されます。給与計算時にはご注意ください。



現在育休中の社員も 2歳まで休業を延長できる？

Q 10月から育児休業の期間が「2歳まで」に延長されると聞きました。
現在、育児休業中の社員がいますが、この社員も2歳まで育児休業を延長して、育児休業給付金を受給することができるのでしょうか？

A 2歳まで延長できるのは保育所に入所できないなど特別な事情がある場合だけです。現在すでに育児休業中の社員でも、子どもが平成28年3月31日以降生まれで、保育所に入れないなどの状態であれば、2歳まで延長して育児休業給付を受けることができます。

育児休業を延長できるケース

雇用保険の被保険者が育児休業を取得している期間は「育児休業給付金」が支給されます。
支給額は、最初の6カ月は原則として休業前賃金の67%、それ以降は50%となっています。
支給される期間は、原則として子どもが1歳に達するまでですが、下のよ

うな事情がある場合は、休業を延長して給付を受けることができます。

なお、ここでいう保育所とは「認可保育所」のことで、いわゆる無認可保育所や自治体が独自に認可している「認証保育所」は含まれません。

延長しても保育園に入れない！？

現在の制度では、育児休業を延長できる期間は、子どもが「1歳6ヵ月」に達するまでとなっています。

しかし、保育所に入りやすいの是一般的に年度初めの4月で、それ以外の時期は入所が難しいという地域も多いようです。そのため、子どもの誕生月によっては、6ヵ月延長しても入所することができず、離職を余儀なくされるケースも存在しています。

2歳になるまで育休が可能に

そこで、こうした人を救済するための措置として育児介護休業法が改正され、10月1日以降は最長で2歳になるまで育児休業が延長できるようになりました。これにあわせて、育児休業給付も最長で2歳になるまで支給されます。

現在育休中の人も対象

今回の改正の対象となるのは、10月1日以降に育児休業を開始する人だけでなく、現在育児休業中の人も含まれます（図参照）。

具体的には、平成28年3月31日以降生まれの子どもで、左下のような事情がある場合です。

給付金の延長には証明が必要

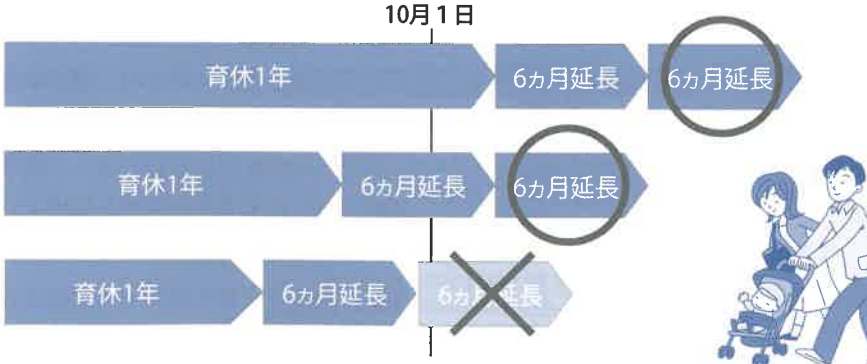
1回目（1歳6ヵ月まで）の延長、2回目（2歳まで）の延長それぞれ申請手続きが必要です。また、延長を申請するたびに、事実を証明する書類を添付しなければなりません。

保育所に入れないという事情であれば、自治体から発行される「（保育所入所の）不承諾通知」などがあります。

なお、最近では会社独自の制度として「3歳まで」など長期間の育児休業を設けているところもありますが、その場合でも雇用保険の育児休業給付金は2歳までで終了します。

- 育児休業を延長できる事情**
- 保育所に申し込んでいるが入所できないとき
 - 子の養育をおこなう予定の配偶者が
 - ・ 死亡したとき
 - ・ 負傷・障害などにより子の養育が困難になったとき
 - ・ 婚姻の解消などで子と同居しなくなったとき
 - ・ 産前産後期間にはいるとき

図：現在育休中の人も対象になる？





知らない労働組合から交渉の要求無視してもいい？

Q 勤務態度が悪い社員を解雇したところ、外部の労働組合からこの社員の解雇撤回を求める団体交渉の要求書が届きました。すでに解雇した社員ですし、その労働組合と当社はまったく関係ないので無視してよいでしょうか。

A 外部の団体であっても、労働組合からの団体交渉の要求を無視してはいけません。解雇撤回に応じるかどうかという話は別にして、正当な理由もなく労働組合との交渉のテーブルにつかないことが違法行為となります。

「合同労組」への駆け込み加入

日本では企業単位の労働組合が一般的で、特に大企業において労働組合が結成されてきました。これに対し、企業単位ではなく地域や職種などを基盤として、誰でも加入できる「合同労組」と呼ばれる労働組合があります。1人でも加入できるため、近年、会社とのトラブルを抱えた労働者が駆け込み加入するケースが増えています。

労働組合には法律で認められた権利があります。外部の労働組合（合同労組）であっても労働組合である以上は同じ権利を持っています。

労働組合にはこんな権利がある

憲法では、労働者が使用者と対等な立場で取引できるよう団結して交渉したり（「団体交渉」といいます）、ストライキをおこなう権利を認めています。

労働組合法では使用者がこうした権

利を侵害することを「不当労働行為」として禁じています。

ありがちな不当労働行為の例

会社がよくやっけてしまいがちな不当労働行為の例を紹介しましょう。

●団体交渉の拒否

団体交渉の申し入れを無視したり、正当な理由もなく拒否することは禁止されています。ご質問のケースでも、このまま無視していると不当労働行為となるため、交渉の席につくことは必要です。

また、交渉の席にはついたらものの誠実に交渉しない場合も不当労働行為とみなされます。

不誠実な交渉態度の例

- ・交渉の権限を持たない社員が団体交渉に出席し、「上の者に確認しないとわかりません」と単なる伝言役となっている。
- ・結論ありきで交渉にのぞんでいて、労働組合の話は一切聞こうとしない。
- ・労働組合に対する回答について、なぜその回答になるのか根拠を説明しない。

●労働組合への加入等を理由とする不利益取扱

組合に加入したことや組合員であることなどを理由に解雇や配置転換など不利益な取り扱いをおこなうことは不当労働行為として禁止されています。

不利益取扱いの例

- ・社員が労働組合に加入したとたん、好成績をあげているにもかかわらず営業部からシュレッダー係に異動させる。
- ・組合員の賞与が、組合に入っていない社員の賞与と比べて極端に低い。

●支配介入

労働組合の結成を妨害したり、組合を敵視する発言、脱退するよう勧めるといったことも不当労働行為として禁止されています。

支配介入の例

- ・組合に加入した社員と面談し、社長や上司が「組合を辞めろ」と説得する。
- ・社員を集めて組合の批判をする。
- ・「労働組合を脱退しなければ人員整理もありうる」などと脅すような発言をする。

不当労働行為をするとどうなる？

たとえば配置転換が不当労働行為だと認められた場合は、労働委員会から配置転換を撤回して原職に戻すよう救済命令が下されます。命令に従わない場合は罰則が設けられています。

労働組合に加入したことを理由に解雇など不利益取扱いをおこなった場合は、救済の申立と同時に裁判を起さされ、裁判期間中に賃金を支払わなければならないケースもあります。

* * * * *

労働組合への対応に慣れていない会社では、感情的に対応してしまったり、経営者仲間から聞いた誤った対処法を実施してしまいがちです。

逃げたり、力でねじ伏せようとしても解決しないどころかさらに問題がこじれてしまいます。

労働組合の要求をすべて聞き入れなければならないというわけではありません。きちんと向き合って法律ののっとなって交渉することが大切です。



所定労働時間と時間外休日労働

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

兎にも角にも「労働時間」

今、労務管理の最大の課題は「労働時間」です。労働基準監督署から長時間労働を指摘されたり、未払残業代を支払うよう命じられたりして、対応に苦慮している会社が多く出ています。

実際、労働基準法の中でも、労働時間に関する部分の理解が一番難しいかもしれません。「どの時間が労働時間となるのか、割増賃金の対象なのか」「管理職を労働時間の適用除外にしてよいのか」などなど。会社にとっても、労働者にとっても大変重要な問題です。

規定で時間外労働を削減する

労働時間に様々な工夫を取り入れようとすると就業規則が必要になります。

具体例を見てみましょう。始業・終業の時刻は、就業規則に必ず記載しなければならない項目です。ただし、必要に応じて始業・終業時刻の変更ができるよう定めておくといよいでしょう。

時間外・休日労働は労使協定を監督署へ提出するだけではなく、就業規則に定めることにより、残業等を命じる根拠となるのです。

最近の課題は長時間労働の削減です。労働者が勝手に残業をしないよう承認制にしたり、「ノー残業デー」を設けてもよいでしょう。ただし、承認制であっても、無断で残業する者を上司が黙認している場合などは残業代の支

払いが必要になることもあります。せっかく規定を設けても、正しく運用しなければ意味がなくなってしまうのです。

労働時間に関する就業規則の記載例

(労働時間および休憩時間)

第〇条 労働時間は、1週40時間、1日8時間とし、始業・終業の時刻および休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合などにより、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある。

始業時刻 〇時〇分 終業時刻 〇時〇分
休憩時間 〇時〇分～〇時〇分

(時間外休日労働)

第〇条 業務の都合により、所定労働時間を超え、または所定休日に労働させることがある。時間外・休日労働は所属長が命じることを原則とし、本人の申告を所属長が承認することもできる。所属長の命令または承認のない時間外・休日労働は認められない。

2. 時間外休日労働は、あらかじめ労働者の過半数代表者と書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出たものとする。

(ノー残業デー)

第〇条 時間外労働を削減するため、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、緊急・特別の業務により人事部の承認を得た者以外は時間外労働をしてはならない。

労務ひとこと

厚生労働省がまとめた「平成28年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談は約114万件と、9年連続100万件を超えて高止まりしています。

このうち、労働基準法等の明らかな法令違反をともしなわない民事上の個別労働紛争（たとえば解雇や賃下げなど）に関する相談は、約21万件でした。

中でも「いじめ・嫌がらせ」（パ

ワハラ）の70,917件が最多で、近年増加の一途をたどっています。

具体的な相談事案として「同僚から食事をおごらされたり暴力を受け

増え続ける「パワハラ」相談

たため上司に相談したが、一部金銭が返却されただけで同僚への処分はなかった」「上司から日常的に『のろま』『お前は使い物にならん』な

どの暴言を受けている」といった内容が公開されています。

パワハラがある職場では、周囲の人たちも仕事の意欲が低下します。

また、パワハラに対して適切な対策を講じない企業は、裁判で使用者責任を問われるリスクもあるのです。

