

# パワハラ一問一答

## 注目トピックス

### 01 | パワハラ一問一答

上場企業社長のパワハラや、芸能人による制作会社社長のパワハラ告発が世間を賑わせています。何がパワハラで何がパワハラでないか、一問一答形式で解説します。

## 特集

### 02 | 有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

### 03 | 健康保険料率の変更について

2024年3月からの健康保険料率・介護保険料率の改定が発表されました。変更内容その他について解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 勘違いが人を動かす（ダイヤモンド社）

人々の意思決定に影響を与える「勘違い」を行動経済学の視点から見てみると何が分かるのでしょうか。認知バイアスや心理的要因が人間の行動にとってどのように作用するか見てみましょう。

# パワハラ一問一答

上場企業社長のパワハラや、芸能人による取引社長のパワハラ告発が世間を賑わせています。何がパワハラで何がパワハラでないか、一問一答形式で解説します。

## はじめに

2024年パワハラニュースが頻発しています。1月に芸能人が取引先社長のパワハラをX(旧Twitter)で告発し、2月には高齢社長による社員へのパワハラがテレビで取り上げられ話題となりました。パワハラについての疑問を一問一答形式で解説していきます。

注：本文中ではあえて「○か×か」の二元論的な表現をしておりますが、パワハラの判定は様々な状況を踏まえて総合的に判断されるものであるため、参考資料としてご利用ください。

### Q1. パワハラは上司から部下へのものだけ？

× いいえ、パワハラは優越的関係を背景にしていれば該当し得るため、例えば同僚や部下からの言動や、部署間での言動も対象となります。

### Q2. 机を叩いて叱責するのはパワハラ？

○ はい、怒りに任せて机を叩くなどの行動は、その頻度やシチュエーションによりますが、一般的には相手を怖がらせることを目的としており、指導手段として不適当な行動と判断され、パワハラとなる可能性が高いでしょう。

### Q3. 長時間の説教はパワハラ？

○ はい、声を荒げずとも、説教が長時間に及ぶと適切な指導の範囲を超えているためパワハラと判断される可能性が高くなります。説教は短く、目的は指導であることを心がけましょう。

### Q4. 他の社員が見ている前で叱るのはパワハラ？

○ はい、人前で叱る合理的な理由がない限りは、人格を傷つける「行き過ぎた指導」としてパワハラに該当する可能性が高くなります。他の社員の萎縮にも繋がるため、人前での叱責は避けましょう。

### Q5. プライベートを尋ねるのはパワハラ？

× いいえ、一般的な世間話としてプライベートを尋ねることはパワハラではありません。ただし、人によっては言いたくないことに違いがあるため、「彼氏いるの？」や「両親はどんな人？」など仕事と無関係なプライベートな質問をする際は、相手が嫌がっていないかよく注意しましょう。

### Q6. ミスが多い社員から仕事を取り上げるのはパワハラ？

× いいえ、品質を維持するためなど業務上の必要があって仕事の担当を変更することが直ちにパワハラとなるわけではありません。ただし、業務上の合理性なく、退職に追い込むために閑職に異動させるなどの措置は「過小な要求」としてパワハラとなる可能性があります。

### Q7. 内部告発をした社員に出向を命じたらパワハラになりうる？

○ 報復人事と捉えられかねない異動命令には「人間関係からの切り離し」としてパワハラとみなされる場合があります。出向に業務上の必要性があるのかを慎重に検討し、当人納得の上で出向を命じたほうが良いでしょう。

### Q8. 死亡事故につながる危険な機械操作をしようとした社員を突き飛ばしたらパワハラ？

× 前提として「身体的な攻撃」はパワハラに該当するとされています。ただし、安全上やむを得ない場合や危険を回避する必要がある場合の身体的接触はパワハラとは区別されるでしょう。一方で、指導や危険回避のためであっても、その行為が通常の指導の域を超えると認められる場合はパワハラとなる可能性が高くなるでしょう。

# 有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

## はじめに

労働契約は大きく「有期労働契約」と「無期労働契約」に分けることができます。前者が一定期間を定めて締結されるものであることに対し、無期労働契約はいわゆる正社員など終了時期を定めないものを指します。使用者（会社）側からの契約解除はいずれも簡単ではありませんが、有期労働契約の場合、労働者側からの途中退職にも一定の制限がかかります。以下、有期労働契約の途中退職等についての注意点を解説します。

## 有期労働契約の長さに関するルール

有期労働契約の長さについて、不当に長期に渡り労働者を拘束することのないよう、以下の表の上限が定められています。

### 【有期労働契約期間】

業種	上限
原則	3年
高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	5年
有期の建設工事等	その期間

## 無期転換ルール

また、有期労働契約については、かつて半年や1年の契約を何度も更新していながら人員が不要になった時等に突然更新をストップする、いわゆる「雇い止め」が問題となりました。そのことから、2013年4月以降に通算5年以上更新した有期労働契約については、労働者の申し出により無期労働契約に転換しなければならないことになりました。

## 使用者側からの契約途中解約

能力が不足している、協調性がない、会社の経済的事情

などの理由により使用者（会社）側から有期労働契約を途中で解約（解雇）する場合には、そのハードルは通常の解雇よりもさらに厳しいものとなります。相手方の重大な公序良俗違反や、契約を継続することにより生じる安全衛生上の差し迫った理由などが無い限りは認められないと考えた方が良いでしょう。

## 労働者側からの契約途中退職

有期労働契約においては、労働者側からであっても原則として途中解約（退職）できません。途中解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合のみとなります。

この「やむを得ない理由」の例としては、「労働条件が当初の契約と異なる」「病気などにより労務を提供できない」「会社に公序良俗上の明らかな問題がある」などが挙げられます。逆に言うと、やむを得ない理由がないと認められる場合には、使用者側は「まだ契約期間が残っているから働いてください」と退職を拒否できることになります。

なお、1年を超える有期労働契約の場合、働き始めて1年が経過していれば労働者は理由なく退職することができます。

## 労使の合意による契約途中解約

ちなみに、労使の合意に基づいて「〇〇、△△の事情があった場合には、いずれか一方の申し出により途中解約できる」と契約することは必ずしも違法ではありませんが「どんな理由でも無条件で解約できる」などの特約は、そもそも有期労働契約の趣旨に反するため認められないでしょう。

また、話し合いのもとで有期契約の途中で合意解約することについては問題ありません。

# 健康保険料率・介護保険料率の変更について

2024年3月からの健康保険料率・介護保険料率の改定が発表されました。変更内容その他について解説します。

## はじめに

健康保険料率・介護保険料率は、都道府県ごとの収入・支出のバランスなどをもとに毎年3月（4月納付分）に改定されますが、2024年3月からの改定保険料率が発表されました。以下、変更内容その他について解説します。

## 健康保険料率

2024年度は、関東圏等について概ね保険料率が下がる結果となりますが、逆に関西・中部・北陸などの地域は上がります。

都道府県	2023年度	2024年度
埼玉県	9.82%	9.78%
千葉県	9.87%	9.77%
東京都	10.00%	9.98%
神奈川県	10.02%	10.02%
大阪府	10.29%	10.34%
兵庫県	10.17%	10.18%
福岡県	10.36%	10.35%
沖縄県	9.89%	9.52%

青字は前年比で下降、赤字は前年比で上昇

## 保険料率に差がある理由

健康保険料率は、被保険者1人当たりの医療費などを元に都道府県ごとに計算されますが、年齢構成の高い都道府県ほど保険料が高く、所得水準が高い地域ほど保険料が安くなる傾向にあります。

## 介護保険料率

40歳から64歳までの方（介護保険第2号被保険者）は、これに全国一律の介護保険料率（1.60%）が加わりますが、2024年3月からの介護保険料率は従来の1.82%から下がります。

## インセンティブ制度

協会けんぽでは、2018年度から「インセンティブ（報奨金）制度」が導入されました。これは各都道府県の健康への取組に応じて、インセンティブ（報奨金）を付与し、都道府県支部ごとの「健康保険料率」に反映させるものです。

具体的には、健康保険料率の中にインセンティブ制度用の財源0.01%を盛り込んだ上で、各支部の評価指標（特定健診実施率など）の実績に応じて得点をつけ、その得点ランキングの上位15支部（上位約30%）に報奨金を付与することによって保険料率を引き下げる仕組みになっています。

なお、2022年度実績では以下のようなランキングになっています。健康診断受診やジェネリック医薬品への切り替えの意識は地方が高い傾向にあるものの、年齢構成や所得水準も影響するため、この順位が必ずしも保険料率の順位とは一致しないようです。

都道府県	順位	都道府県	順位
佐賀県	1位	宮城県	28位
山形県	2位	大阪府	30位
島根県	3位	兵庫県	36位
新潟県	10位	神奈川県	41位
東京都	21位	高知県	47位

引用：インセンティブ制度にかかる令和4年度実績について令和5年12月4日

## 保険料率の今後

健康保険料率は、当然ながら国民医療費の60%超を占める65歳以上医療費への施策がカギになります。医療費負担割合や終末医療に抜本的な改革がなければ、健康保険料が大幅に下がることは見込めないでしょう。社会保険のパートへの適用拡大も控えているため、健康保険制度に対してより一層の注目が集まります。



# 勘違いが人を動かす

エヴァ・ファン・デン・ブルック (著), ティム・デン・ハイヤー (著)

単行本 : 432 ページ

出版 : ダイヤモンド社

価格 : 1,870 円 (税込)

## はじめに

本書は日常生活で見られる様々な認知バイアスや心理的要因が人間の行動にどのような影響を及ぼすかを解説しています。

なぜ私たちは先延ばしをするのか、なぜ良いことを言う人が必ずしも良い行動を取らないのかといった問題を行動経済学の観点から見てみましょう。

## ハウスフライ効果

本書は表紙にリアルな「ハエ」の絵が書かれており、これはハウスフライ効果に対してのイメージだと思われます。ハウスフライ効果の事例としてアムステルダム空港の小便器の話があります。

空港についたばかりで時差ボケしていると、トイレで用を足す時に小便器から外れることが多く、清掃員が悩んでいました。床を拭く時間が増えることで急いでいる旅行者にもストレスが溜まります。これを改善するために小便器の中央に「ハエ」の絵を描いたのです。これによって同空港では床に尿がこぼれる量が5割減少し、清掃費を大幅に削減することができました。

その他の事例として、カジノは現金ではなくなぜコインを使わせるのか？という興味深いものもあります。

プラスチックのチップを使って賭けをすると、現金を使った場合よりも負けたときに苦痛を感じにくくなる。それを、カジノ側は知っているのだ。

カジノに限らず、日常生活には私たちの行動を誘導しようとする様々な仕掛けが溢れており、その一番の共犯者は私たち自身の脳だと筆者は説明しています。

## ナッジとスラッジ

ナッジとは「行動をそっと後押しする」という意味で、強制せずに行動変容を促す戦略や手法のことです。たとえば、セルフサービスの社員食堂で、健康的な料理をテーブルの前面に出して取りやすくする、または階段に消費カロリーを書いたステッカーを貼って積極的に使わせるようにするのがナッジです。

スラッジは逆に「物事を必要以上に難しくする」ことをいいます。こちらでも事例では、商品を購入したときのキャッシュバックキャンペーンがあり、後日手続きをすることで権利を得られるのですが、調査によると消費者の4割が申請をしないというデータがあります。

他の例では、月額会費制のサブスクリプションのサービスは入会よりも退会時の方が手続きを煩雑にしており、これもスラッジを活用したテクニックです。

ナッジもスラッジも人間が潜在的に「面倒かどうか」で選択することを利用した手法だといえるでしょう。

## 行動経済学の実践的な応用

本書では他にも数多くの事例が紹介されていますが、別の側面として行動経済学を日常生活や仕事に応用する方法を学ぶこともできます。

たとえば、習慣を変えたり意思決定を改善したりする方法として、「やるべきことを楽に、やるべきでないことを面倒にする」「好きなことと嫌いなことを組み合わせることで動機づけを高める」などのテクニックが紹介されています。自分がしていた何気ない行動の意図や他者を思わず観察したくなるような世の中の見え方が変わるおすすめの一冊です。

# 「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



## 柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

### 1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

### 2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

### 3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



### 4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

### 5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

### 6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



### 7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



社会保険労務士事務所  
柏ろうむサポート

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F  
所長 特定社会保険労務士 川村 由里子  
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392  
Mail : staff@gogo4864.jp  
URL : http://www.gogo4864.jp



# ろうさぽ☆タイム

お世話になっております。所長の川村です。柏ロータリークラブのイベントで偕楽園へ行ってきました。春を思わせる陽気のなか楽しく散策しました。この後あんこう鍋を美味しくいただき茨城を満喫しました。さて3月。去年はWBCで盛り上がりましたが、今年はもちろんドジャースブルーを応援します！！開幕が近づきワクワクがとまりません。



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～  
**医療法人社団さんの事例ご紹介** (管理職の役割行動と責任の明確化)

今月は、評価制度の事例をご紹介します。以前都内某所の医療法人社団さんから相談を受けて管理職対象の評価制度を構築しました。中堅企業あるあるかもしれませんが、理事長の代替わりをきっかけに諸問題が勃発しご子息の新理事長は大変お困りでした。初対面で伺ったお悩みは…

- 前理事長が配置した管理職職員らに対して信頼しきれない
- 基本的な「ほうれんそう」がない。権限や責任が明確ではない
- 理事長交替後、課長職だった一名があっさり転職してしまった引継ぎをせずに無責任な辞め方だった(怒)

聴いていると止まらないほどでしたが、「現状を打開するのは簡単ではありませんが、優先順位を決めて一歩ずつですね！」と励まし理事長の要望を踏まえて次の内容を提案しました。

- ①管理職の役割行動と具体的な成果目標を明確にする…【**職種定義マトリクス表**】
  - ②半期ごとに、行動目標を明示する…【**行動目標確認シート**】
  - ③職員説明会で①と②を周知する。その後理事長との面談
- まず、①については、共通する評価項目でも等級(役職)が変わると期待される成果や行動も異なります。例えば…「コンプライアンス」という項目を例にとります。

**【コンプライアンス】**  
**本部長:** 法人の**社会的信用**を失墜しないようコンプライアンス上の課題に対して適切に対応する。  
**部門長:** 事業所において各種**ハラスメントや不正行為**、規則違反がないか責任をもって管理する。  
**次長:** 自らが事業所の模範となり、他職員が就業規則等に定められた**規則を順守**するよう指導する。  
 ※「コンプライアンス」という一言ではイメージが先行し具体的に行動するのは難しいです。管理職ごとに与えられた責任を文言化していきます。

理事長に“想いのたけ”をガーンと話してもらい、私が必死にパソコンに記録し、あとからたたき台をお示する流れでなんとか形になりました。①が制度の骨組みと言えます。これだけでも理事長の表情が若干和らいだご様子を見て安堵しました。200名超の大きな組織です。理事長と管理職の関係性が少しずつ築けることを願いつつ…、来月に続きます！（社会保険労務士法に定められた守秘義務や情報適正管理等により、実際のコンサルティング内容とは変えています）





# ひろこ先生の Cafe Break

～ 準備はできていますか！？～



2024年4月から「労働条件明示のルール」が変わります。

※4月1日以降に契約締結、契約更新をする労働者に対しては、**労働条件通知書**または**雇用契約書**に項目を追加してください。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	就業の場所・業務の 「変更の範囲」
有期労働契約の締結時と 更新時	更新上限（通算契約期間 または更新回数の上限） の有無と内容
無期転換ルールに基づく無期 転換申込権が発生する 契約の更新時	無期転換申込機会 無期転換後の労働条件

まだご準備がお済みでない場合は、お気軽にご相談ください。



## リーダー鈴木 祝 勤続10周年♪

皆さまの温かいご支援と  
信頼に、いよいよ感謝  
申し上げます。この節目の  
10周年にあたり、一層の  
飛躍を目指してまいり  
ます!!

Thanks a million★

これからは  
おまかせ  
いたします

スズキ

♪ H ZETTM に扮して ♪

社会保険労務士事務所  
**柏ろうむサポート**

職業環境改善  
宣言企業

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F  
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392  
E-mail : kawamura@gogo4864.jp  
HP : http://www.gogo4864.jp/  
所長 特定社会保険労務士 川村由里子

# 『ミライカンパニー』のインタビューを受けました!

MIRAI COMPANY  
ミライカンパニー

働く未来に向かって活躍する会員企業をご紹介します

インタビュー動画

柏ろうむサポート  
代表 川村由里子  
〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F  
TEL: 04-7192-8391

柏商工会議所  
YouTubeチャンネル  
「ミライカンパニー」

社長を応援する!元気な社労士事務所

社会保険労務士事務所「柏ろうむサポート」は、地方と経歴の異なる  
地域を中心に就職支援スタッフやフリーランスの就業したる労働  
者へのサポートを専門業務として、労働相談は、就業が一つの目的  
として、キャリアアップの目的、付加価値、労働法の知識や専門  
知識から考えることができるようにサポートし、社員のモチベーション  
を高め、働きやすい職場の創造を目的としています。

人事労務環境を安定させることにより、事業に専念できる環境づくり  
を通じて、企業に貢献し続ける喜びを感じています。

詳細はインタビュー動画で!

みなさま、『ミライカンパニー』  
をご存じでしょうか? 柏商工会  
議所が開設したYouTubeチャ  
ンネルです! 今回、ろうサポに  
お声が掛かり、インタビューの  
様子が公開されておりますの  
で、是非ご覧ください(^^)

700による撮影は緊張  
しながらもワイワイ楽しませ  
ました。「ミライカンパニー一  
番華やか!」と、言っていた  
動画、是非ご覧ください。金井

撮影当日のカメラ機  
材にワクワクドキドキ  
終始楽しんでいる  
ステキな動画に仕上が  
りました。是非ご覧  
ください。ラカシ

### 動画コンテスト表彰式へ!

第3回 動画コンテストにて、なんとなんと  
15利偏の最優秀賞を受賞しました!  
立派なトロフィーを頂きました ↓

動画作りは本当に  
大変でしたが、これ  
からもろうサポの  
魅力を皆様にお届  
けできるよう頑張ります。

## 事務所からのお知らせ

★R6年3月分(4月納付分)から、協会けんぽ  
の健康保険料率・介護保険料率が改定  
されます。保険料当月控除の会社様、3月に  
賞与支給される会社様は、特にお気をつけ  
ください。

千葉県	↓ (引き下げ)	9.77%
茨城県	↓ (引き下げ)	9.66%
東京都	↓ (引き下げ)	9.98%

改定後

★お子様の卒業による家族手当の支給ストップ、  
4月からの就職を控える場合の扶養削除、  
またそれに伴う住所変更がある場合もスタッフまで  
ご連絡ください。(↑こちらは把握のためです)

★労働保険の年度更新の準備をスタート  
します。顧問のお客様は、賃金台帳  
(R5.4月分～R6.3月分)のご用意を  
お願いいたします!

### 今月の同封物

大事な  
お知らせ!

今月から  
毎月15日に開催  
することになりました!!

ニュースレター  
ろうむプラス3月号





# 45分で分かるオンラインセミナー

## 令和の人材確保・定着ツールとしての「退職金」活用術

～なぜ今退職金がふたたび注目されているのか?!～

日 時/2024年3月15日 (金)

14:00～14:45

参加方法/zoom

- ①開催日3日前までに お申込み  
※個別相談会ご希望の場合、お申し込みの際、  
簡単に相談内容もお伝えください  
(担当者へメールorお電話04-7192-8391)
- ②2日前に弊社よりZOOM URLをお知らせします

※すでに退職金制度がある場合は変更や見直しは不利益変更になりえるので個別にてご相談に応じます。別途お申し出ください。

『ぷち個別相談会』はじめました！【予約制・先着順】  
14:45～15:00 (10分程度)

ちょっとしたお悩み、気になっている懸案事項をお気軽にご相談ください。  
(この日のテーマについてでも、テーマ以外でもどちらでも可)  
ご相談内容はご予約時にお知らせください。

概要

- ① 退職金の基礎知識 (算定方法、金額相場、規定のポイント)
- ② 中小企業における制度選択とメリットデメリット確定給付型/中退共/ポイント制
- ③ 社員の「老後資金作り」支援策 (企業型確定拠出年金)
- ④ 弊社サポートプラン (制度構築、規定作成、社員説明会)

こんな方におすすめ!

- ☑ 退職金がなくてよいのか気になっている企業様
- ☑ 新入社員に「退職金はありますか？」と聞かれたことがある企業様
- ☑ 社員が辞める都度、迷って金額を決めている企業様



講師：特定社会保険労務士  
川村 由里子



パソコンでも!



スマホでも!



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。  
経営者、ご担当者へ向けて人事労務情報やホンのアドバイス、  
ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事業発展にお役立てください。  
(顧問のお客様はセミナー、個別相談会ともに無料でご参加いただけます)