

## ① 裁量労働制の対象者の深夜割増賃金

## ② 職場のパワーハラスメントの予防・解決

**問①** 当社では、新商品の研究開発担当者を専門業務型裁量労働制の対象とし、1日の労働時間を



10時間とみなしています。が、本人の都合で深夜に労働した場合、深夜割増賃金を支払わなければならないでしょうか。

**答①** 労働基準法（以下「法」と略します）第38条の3では、業務の性質上その遂行の方法を大幅

に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の方法や時間配分等に関し具体的な指示をすることが困難な研究開発等の業務（19種）

について、労使協定で対象業務、業務の遂行に必要な時間等を定めた場合には、実際の労働時間に関係なく当該協定で定める時間労働したものとみなすことができる専門業務型裁量労働制が認められています。

ご質問は、本制度の対象労働者は出勤時刻を自主的に決めており、1日10時間労働のみなしのため、深夜時間帯での勤務を想定していないことから、深夜に労働しても割増賃金を支払わなくても良いのではないかとこのことかと思えます。

本制度の適用範囲については、「労働時間のみなしに関する規定は、法

第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものであり、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない」（昭63・3・14基発150号、平12・1・1基発1号）とされていますので、対象労働者が午後10時から午前5時までの間に労働した場合には、その時間分の深夜労働割増賃金（25%以上）を支払

わなければなりません。なお、本制度における労働時間の把握について、裁量労働とは、労働時間の配分を労働者に委ねたというだけですから、健康・福祉確保措置を講ずるためにも対象労働者の出勤時刻等の勤務状況をIDカード等で把握・管理しなければなりませんし、深夜時間帯の労働時間は、対象労働者の自己申告によって把握することになります。

**問②** 当社では、今年4月に入社した労働者から「上司にいじめられてい

る」と人事部署に相談がありました。会社としてはどんなことに気を付けたいのでしょうか。

**答②** 職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。この問題を放置すると、労働者のメンタルヘルスの不調を引き起こす可能性があり、また、会社としても労働者の安全配慮義務に違反することもあります。

パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいい、具体的には、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害であり、部下に対する必要な指導を適切に行うことではありません。

会社におけるパワーハラスメントを予防・解決するためには、トップが『職場のパワーハラスメントはなくすべきである』ということを明確に示す

とともに、社内ルールを決める、教育・研修を実施する、相談や解決の場を設置する、再発を防止する等のことに取り組むことが必要です。

詳しくは、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000/025370.html> をご覧ください。

事務局より パワハラ の防止対策、社員教育等の労働に関するご相談は『企業の労働110番』（☎052-9611-7110）までご相談ください。

また、労使間の紛争等の個別の相談は、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けていますので、ご利用ください。