

研修会を開催したい方へ

- ①事務局に問い合わせ（お申込み）
- ②地域アドバイザーとの打合せ
- ③研修会実施



※詳細は下記の本事業公式サイトをご参照ください。又は右記のQRコードからお申込みください。



※相談・お申込みから5日以内にご連絡いたします。

研修会に参加したい方へ

第1部
「農業経営における基本的な雇用管理」

第2部
「農業版人事評価制度導入による雇用の維持・拡大」



※上記研修内容については一例です。詳細は下記本事業公式サイトをご確認ください。

※各ページのお申込みフォームからお申込みいただけます。

厚生労働省 令和5年度 農林業職場定着支援事業

農業雇用改善推進事業

農業経営体の皆様に向けた人材確保・定着支援事業を実施しています！



雇用管理研修会の日程や担当講師、個別相談の情報等は、下記のオンラインメディアやリーフレットにて、随時発信します！

本事業の公式サイト
<https://www.teichaku2022.com>



農林業職場定着支援事業(農業雇用改善推進事業) 運営事務局



株式会社 農協観光

地域共創事業課
(担当：前場・佐藤・清松)

〒143-0006
東京都大田区平和島6-1-1
TRCアネックス1F

TEL：03-6436-8981
FAX：03-3298-7221
E-mail：koyoukaizen.ntour@gmail.com

本事業は農業の雇用管理改善について、以下を実施する事業です。

- 雇用管理研修会の開催
- 個別相談会の開催
- 雇用管理改善モデル事例集の発行
- 定期刊行物（農業雇用便り）の発行
- 社会保険労務士等の訪問によるアドバイス
- 電話・メール・FAXによる相談対応

農業雇用改善推進事業は、農業法人、法人化を目指す農業経営体及び農業への参入を図る農業経営体を除く法人に対して、雇用管理の改善のための支援や啓発等を行い農業への就職及び職場定着を促進し、雇用による農業従事者の確保を図ることを目的に、平成21年度から継続して実施しております。

当社の社員への指導方法がパワーハラスメントにあたりと指摘を受けないか心配です。パワーハラスメントの定義を教えてください。



職場におけるハラスメントとは簡潔に言うと「職場やビジネス、仕事の場における嫌がらせ」のことです。「ハラスメント対策パンフレット・リーフレット」（厚生労働省、令和4年度版）では、職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）を次の3つ全てを満たすものと定めています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動で
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

部下や同僚への厳しい注意、指導などが全てパワハラに当たるわけではありません。客観的に見て、業務を行っていく上において必要で、相当な範囲を超えない指示・命令や指導は、職場におけるパワハラには該当しないことになります。

1. 「優越的な関係」とは

最もわかりやすいのは上司と部下の関係です。そのほか、職場の先輩・後輩、作業班のリーダーとその他のメンバーなどが考えられますが、同じ職場で働く対等な同僚同士でも、仕事を教えるほうが「自分が教えてやらないとこの人は困るだろう」とその優越的な立場を利用して高圧的な態度で接したり、仕事をわざと教えなかったり、ミスするたびにあげつらって責めたり、などの行動を取るとパワハラになり得ます。

ある従業員が優越的な関係にない他の従業員を繰り返し罵倒したり殴ったりしても、それは単なる同僚間のトラブルです。しかし職場の上司が、逆らえないのをいいことに部下の頭をファイルなどで叩いたり、恫喝したりといったことを日常的に行っていればそれはパワハラと判断されることになるでしょう。

2. 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは

仕事をしていく上で必要のない指導・命令や、常識的に考えて明らかにふさわしくない行動のことです。

例えば、ミスをただそうとするのならばそれを指摘して「次からは気をつけて」と言えば済むはずですが、そこにバカ、間抜け、給料泥棒などの人格を否定するような言葉をつけ加えるパターンです。注意するときは別室に呼べばいいところを、わざと他の従業員のいる前でガミガミ怒鳴りつけて恥をかかせたり、長時間立たせてネチネチと叱り精神的にも肉体的にもダメージを与えたりすることも、一般的に考えて相当な範囲を明らかに超えています。「きみには期待しているから」などと言って処理しきれないほどの仕事を押し付けることも同様です。

また、必要もないのに懲罰的に1日中草むしりや掃除をさせたり、他のメンバーから孤立させ1人だけ別室で作業させることも、業務上必要で相当な範囲のものとは言えないでしょう。理由もないのに無視し続けたり、いつも不機嫌そうに威圧感を与えるような表情で対応したり、メールやチャットアプリなどで繰り返し罵倒することも、パワハラたり得ます。

草むしりも掃除も、1人だけの別室の作業も、それが仕事を回していく上で必要なものであれば問題ないことに留意します。何度言ってもミスを繰り返す人や、例えば業務上の過失で事業に重大な損害を与えた人などに、ある程度厳しい注意をすることは、一般的に考えて「相当な範囲を超えたもの」とは判断されない可能性が高いです。

3. 「労働者の就業環境が害される」とは

本来、職場とは、お金を稼ぐため、いきいきと働きやりがいを感じるためにある場所です。それがパワハラ的な嫌がらせを繰り返されるとメンタル不全を引き起こしたり、罵倒や叱責が怖くて仕事に行きたくなくなったりします。「労働者の就業環境が害される」とは、従業員が持つ本来の能力を発揮できなくなるほど、職場が不快で恐怖の場所になってしまうことを指します。

就業環境が害されているかどうかの判断は、厚生労働省の指針では「同じ状況に置かれた場合、平均的な労働者がどう感じるか」「社会一般の労働者が、働く上で看過できないほどの支障が生じていると言えるか」を基準とすることが適当とされています。「いくらなんでもそれはやりすぎでは」と世間一般が不快感を感じるような言動であれば、就業環境を害している、つまりパワハラに該当する、と考えられます。

4. まとめ

農業は一般的に、危険が潜む種類の事業です。牛や馬などの大きな生き物を扱う、高いところに登る、重機や大型・小型の機械を使う、自然環境に晒される中で作業する、などの日々の仕事の中で、安全を守るために、部下や同僚への注意も時には厳しいものになってしまうことがあるかもしれません。

そんな中でパワハラを防ぐためには、その定義をきちんと理解し、
・これは優越的な関係からくるものではないか？
・これは業務で必要なものか？ 必要だがやりすぎではないか？
・これはこの人を傷つけないか？ 元気に働くのを邪魔しないか？
この3点を頭に入れて行動することが重要と言えます。

(参考：厚生労働省「あかるい職場応援団」ハラスメント対策パンフレット・リーフレット
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf)

◆本号のQ&Aの担当講師 ご紹介

はまなす社会保険労務士事務所
代表 日野直子先生



プロフィール

社会保険労務士。はまなす社会保険労務士事務所代表。
SRアップ21会員、NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト理事。
北海道稚内市で生まれ育ち、稚内高校卒業後、郵便局勤務等を経て2015年稚内市に
社労士事務所を開設。TMRセンターや大規模酪農ファームなど農業関係の顧問先も
持ち農業の労働・就業環境整備に力を注いでいる。

◆研修レポート

- 実施日：令和5年9月20日（水）
- 場所：ホテルニューウェルシティ宮崎
- 主な参加者：農業経営体（株式会社など）、農業関係者など
- 参加者数：26名
- 主催者：(一社)宮崎県農業法人経営者協会



第1部の「農業経営における基本的な雇用管理」について、説明した後、参加者のニーズに合わせた「外国人雇用、技能実習生について」の説明を含む第2部の研修を実施しました。

質疑応答では「2024年10月から従業員数51名以上の企業が社会保険適用拡大の対象となるが、この「従業員」の定義は何か？」という質問がありました。

個別相談の時間には、「古くなった就業規則を改訂したい」「労働条件の書式が曖昧」「現場と事務職の労働時間は同じで良いのか」「深夜の割増賃金について」などの相談がありました。

研修会終了後のアンケート結果より、「従業員の募集」、「雇用契約書の整備」について今後取り組みたいとの回答を多くいただきました。



(文責：研修会運営担当 佐藤)