

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ち合わせ
- 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
(申込フォーム)より
お申込みください。



**ご相談・お申込みから
1週間以内にご連絡いたします。**

※お申込みは開催をお約束するものでは
ございません。ご了承ください。

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

労働契約・安全衛生・就業規則・教育訓練・
労働条件・法定帳簿・労働保険・社会保険・
各種助成金等について

第2部 農業版人事評価制度導入による 雇用の維持・拡大

人材確保（取組事例含む）・
人事評価制度等について



※研修会の情報は下記の本事業公式サイトを
ご参照ください。

**各ページのお申込みフォームより
お申込みいただけます。**

※プログラムの内容は各会場により異なります。
詳細は公式サイト等にてご確認ください。

※お申込み完了に対してのご返信は満席時
以外ございません。ご了承ください。

雇用管理研修会の日程や担当講師、
個別相談の情報等は、
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！
下記のURLや、QRコードから
アクセスください。

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



厚生労働省 令和4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・定着支援事業をご利用ください！



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



一般社団法人 **全国農協観光協会**（担当：前場・佐藤・床次）

〒101-0021
東京都千代田区外神田1-16-8
GEEKS AKIHABARA 4F

TEL：03-5297-0323
FAX：03-5297-0260
E-mail：teichaku2022@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
- 電話・メール・FAXによる相談対応
- 社会保険労務士等の訪問によるアドバイス
- 雇用管理改善のしおり発行
- 雇用管理事例集の発行

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以外の法人に対して、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。



農業において、ハラスメントに関して注意すべき点はあるでしょうか？

文責：社会保険労務士 倉 雅彦 先生

テレビや新聞、SNSなどの様々なメディアで見受けられる「ハラスメント」という言葉。「アルコールハラスメント（アルハラ）」「カラオケハラスメント（カラハラ）」など、ハラスメントの種類を指す新しい言葉も色々出てきています。今回は「パワーハラスメント（パワハラ）」について取り上げます。どのような言動がパワーハラスメントにあたるのか、パワーハラスメントを予防するためにどのようなことに気を付けたらいいのか、また周りでパワーハラスメントを見かけた時はどのように対応したら良いかを解説します。

▶はじめに

パワーハラスメントとは（パワーハラスメントの定義）

・・・3つの要素をすべて満たすとパワーハラスメントということになります。

パワーハラスメントの3要素とは・・・

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えている
- ③労働者の就業環境が害されるもの、を言います。



- ①「優越的な関係を背景とした言動」とは、上司や先輩など、職場での地位や優位性を利用して行われる言動のことをいいます。優越的な関係には、上司だけではなく、同僚や部下も含まれます。
- ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えている」とは、社会通念に照らし、業務上明らかに必要性がない言動のことをいいます。例として、
 - ㊦業務上明らかに必要性のない言動、人権侵害な言葉（例：死んでしまえ、クズ野郎）
 - ㊧業務の目的を大きく逸脱した言動（例：物をなげる、蹴る、殴る）などです。
- ③「労働者の就業環境が害されるもの」とは、暴力や、人格や名誉を傷つけるような言動等により身体的精神的な苦痛から、職場での能力の発揮を阻害されることです。

2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法に、パワーハラスメントの予防のために事業主が講じなければならない措置について定められています。また、併せて、事業主と労働者に対して以下のとおり配慮及び協力するように規定されています。

- ・**事業主は**、パワーハラスメントに対するその雇用する労働者の関心と理解を深めると共に、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮に努めなければならない。また、事業主自身がパワーハラスメントに関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- ・**労働者は**、パワーハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うと共に、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力するように努めなければならないと定められています。

▶「パワーハラスメントを予防するために（指導とパワーハラスメントの境界線を知る）」

上司または同僚の言動が「パワーハラスメント」にならないために「指導」と「パワーハラスメント」の境界線を知ること、実践することが大切です。

- ㊦その指導や叱責には、行わなければならない業務上必要な理由がありますか？
- ㊧その必要性を、相手や第三者に明確に説明することができますか？
- ㊨その指導や叱責で、伝える言葉や態度に問題ありませんか？
- ㊩その指導や叱責は、問題の解決や相手の成長のために行っていますか？

その指導・叱責などが説明ができる、問題がない、相手の成長のために行っているのであれば、その行為は「業務上必要な指導」です。どんどん実践してほしいと思います。しかし、自分勝手に感情的になり威圧的な態度、伝える言葉の中に人権侵害な言葉などが入ってしまうとパワーハラスメントに発展してしまう可能性がありますので注意が必要です。

▶パワーハラスメント予防の取り組みについて



- ①社員（従業員）と社長（経営者）は、仕事をして行くうえで大切なパートナーとして理解し認め合うこと。
- ②外部講師を招いてパワーハラスメント予防研修を年一回実施して正しい理解を促すと共に全員が学習できる環境をつくる。（リアル・オンライン・オンデマンド配信なども工夫して実施）
- ③他の労働者に対する言動に必要な注意を払うことを促す啓発ポスターを掲示する。
- ④定期的に職員面談（毎月15分程）を実施し、仕事上の役割を承認または改善指導をする。
- ⑤ハラスメント相談体制の整備、相談窓口を社内に整備して周知する、相談してもらえる環境をつくること。

▶パワーハラスメントを見かけた時はどのように対応すべきか？

見かけた場合は直接、行為者に注意することをお勧めします。しかし、言いにくい・言い出せない場合もあります。そのような場合は相談窓口連絡したり、顧問の社会保険労務士に相談するなどをお勧めします。まずは一人で悩まずに相談しましょう。



▶最後に

パワーハラスメント行為は、いじめ、嫌がらせ、人権侵害に関与する恐れがあります。また、農業をおこなっている私たちの組織にとってのリスクとしては、生産性の低下をはじめ、従業員のメンタル不調、モチベーション低下、最悪なケースでは退職に至るなど、様々な問題に発展し農業全体のイメージダウンにつながります。労務トラブルは「対処」から「予防」する時代です。パワーハラスメント予防の啓発・研修、相談体制の整備など、私たち社会保険労務士にご相談ください。

本号の担当講師 ご紹介

社会保険労務士 倉 雅彦 先生



- プロフィール
- 2010年社会保険労務士登録
- 社会保険労務士事務所テラス 所長 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、稚内高等学校を卒業後、郵便局、介護・障がい支援事業所の勤務を経て札幌市に事務所を開業。組織は人づくりから「人を活かす経営」をモットーに、労務トラブルは「対処」から「予防」する時代として農業（競走馬の牧場をはじめ稲作農業）に顧問先も持ち、農業の労務管理・人材育成に力を注いでいる。