

建設業におけるハラスメント防止 法令遵守と職場環境改善の両立

特定社会保険労務士
須田直樹

研修の目的

1. ハラスメントに関する**正しい知識**と理解を深める
2. ハラスメントが及ぼす**影響と責任**を理解する
3. ハラスメント防止のための**具体的な対策**を習得する
4. ハラスメントのない**職場文化の作り方**を習得する
5. 業界全体でのハラスメント防止の**意識を高める**

今日お話しすること

1. ハラスメントの定義と種類
2. ハラスメントによる責任と影響
3. ハラスメントと**担い手三法**の関係
4. **一歩進んだ**ハラスメント研修のあり方
5. 「**働きやすい職場づくり**」について

ハラスメントって？

- ① **相手の意に反する** 言動や行為によって
- ② **不快感** や精神的な **苦痛** を与えたり
その人の尊厳を **傷つけたり**
不利益 を与えたり
環境を悪化 させたりする行為全般

ハラスメントの種類

1. **パワー**ハラスメント
2. **セクシャル**ハラスメント
3. **マタニティ・パタニティ**ハラスメント
4. **SOGI**ハラスメント（ソジハラ・ソギハラ）
5. **下請**へのハラスメント
6. **カスタマー**ハラスメント

パワーハラスメントの具体例

1. 工具で叩く。ヘルメットを投げつける
2. 「役立たず！」 人前で大声で叱責
3. 挨拶しても無視。打ち合わせに呼ばない
4. 一人でできない量の仕事を要求
5. 有資格者などに掃除しかさせない
6. 家族や交友関係などを執拗に聞く

セクシャルハラスメントの具体例

1. 環境型セクハラ（環境を悪化させる）

- ①性的な冗談やからかい
- ②身体接触
- ③食事やデートへの執拗な誘い

2. 対価型セクハラ

- ①性的な関係を要求し、拒否したら降格
- ②性的な誘いを断ったら仕事を与えない

マタハラ・パタハラ具体例

1. 妊娠を理由とした降格、解雇、雇止めなど
2. 体調不良で休んだら「迷惑だ」と言われた
3. 妊婦検診のため休暇を申請したら
「休みの日に行けば？」と言われた
4. 育休の取得の相談をしたら、
「男で育休は無理でしょ」と言われた
5. 育休から復帰後に仕事を与えない

SOGLIハラスメントの具体例

1. 「ホモ」「レズ」などの蔑称を使う
2. 性的指向や性自認を理由とした仲間外れ
3. トランスジェンダーの人に
戸籍上の性別での服装や振る舞いを強制する
4. LGBTQであることを理由に降格・解雇する
5. 本人の同意なく他人に暴露する
6. 性的指向や性自認について詮索する

下請へのハラスメント具体例

1. 契約外の作業の強要
2. 無理な工期設定による過度な残業の強制
3. 過度な叱責や罵倒
4. 技術レベルを超えた要求と不当な評価
5. 支払い遅延を督促すると威圧的態度を取る

※工期ダンピング等の場合、資材高騰に対する協議に誠実に
応じない場合、**建設Gメン**の調査・指導対象に

カスタマーハラスメントの具体例

1. 「気に入らない」などの理不尽な理由で何度も無償での修正を要求する
2. 深夜や休日に頻繁に電話をかけ即座の対応を求める
3. 高圧的な態度で当たってくる
4. 作業員の写真を無断で撮影してSNSに投稿する

ハラスメントで生じる責任

1. 加害者の責任

- ・ 懲戒処分（解雇・降格など）
- ・ 損害賠償責任（不法行為責任・金銭賠償）
- ・ 刑事責任（名誉棄損罪、強制わいせつ罪など）

2. 会社の責任

- ・ 安全配慮義務違反・使用者責任（金銭賠償）
（※労災申請、訴訟が急増している）
- ・ 男女雇用機会均等法、建設業法などの行政処分

ハラスメントによる影響

1. 被害者への影響

- ・心身の健康被害
- ・労働意欲の低下
- ・キャリアへの影響

2. 会社への影響

- ・訴訟リスクと賠償金の支払い
- ・企業イメージの低下、採用への悪影響
- ・生産性の低下、優秀な人材の流出

ハラスメント防止のための対策

1. ハラスメント防止方針の周知
(ポスターの掲示など)
2. 相談窓口の設置と周知
3. 定期的な研修
(アンコンシャスバイアス研修など
研修の内容にも工夫が必要)
4. 相談があったら、迅速に
調査、対応し、再発防止策を実施する

対策を行わないと

1. 従業員の不満が高まる
2. ハラスメントの被害者がさらに増加する
3. 職場の雰囲気さらに悪くなる
4. 大量離職につながるリスクが高まる
5. 労災認定リスクが高まる
6. 敗訴リスク、高額賠償リスクが高まる

担い手三法の影響

1. 担い手三法の背景

「人材不足、長時間労働、低賃金」

⇒このままだと建設業界の崩壊

⇒国家インフラの危機

⇒国民生活の質の著しい低下

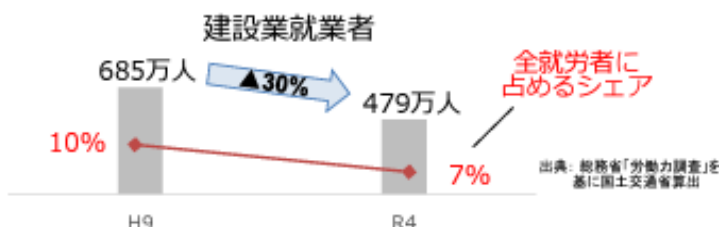
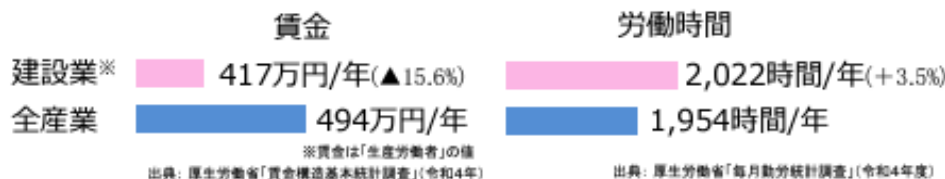
2. 建設業界からハラスメントをなくし

働きやすい業界にする趣旨が含まれる

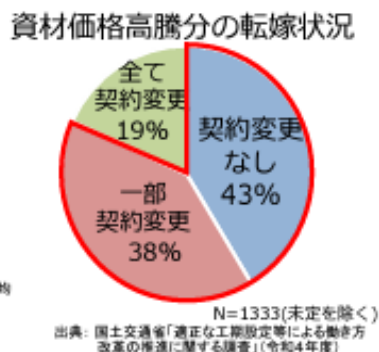
背景

○ 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い

➡ 担い手の確保が困難



○ 資材高騰分の適切な転嫁が進まず、労務費を圧迫

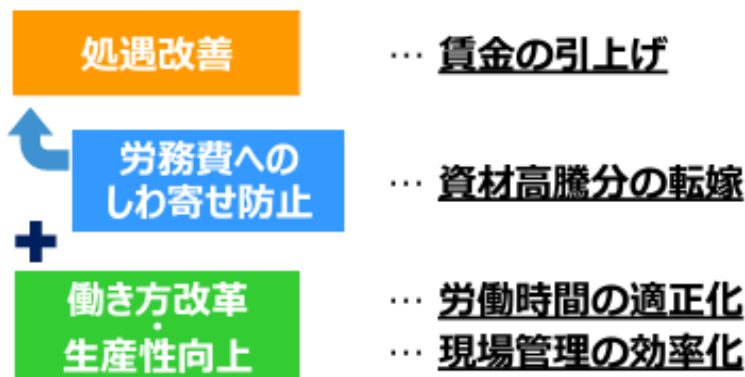


○ 時間外労働の罰則付き上限規制が適用開始



方向性

建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に総合的に取り組む。



就労状況の改善 → 担い手の確保

【「新4K」の実現】
給与がよい
休日がとれる
希望がもてる
+ カッコイイ

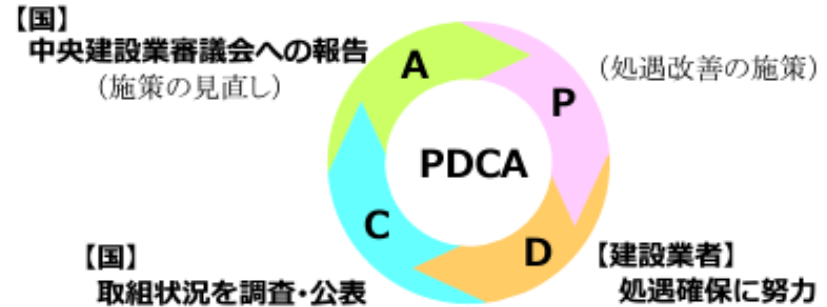
「地域の守り手」として持続可能な建設業へ

1. 処遇改善

(1) 建設業者の責務、取組状況の調査

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設業審議会に**報告**

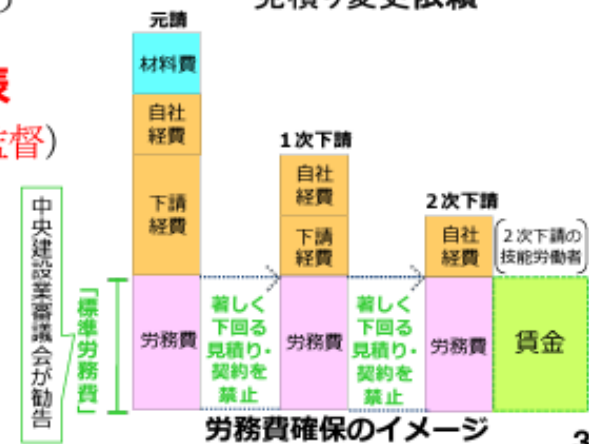
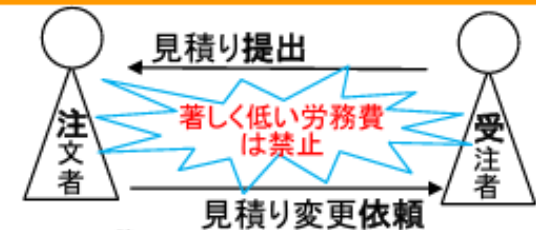


(2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

- 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

- **著しく低い労務費等**※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

➡ **違反して契約した発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表**
(違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



(3) 不当に低い請負代金の禁止

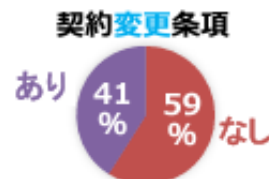
- **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。

2. 資材高騰に伴う労務費のしわ寄せ防止

契約前のルール

- 資材高騰に伴う**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書の法定記載事項**として明確化
- 受注者は、**資材高騰**の「**おそれ情報**」を**注文者に通知する義務**



(出典)国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

契約書

第〇条 請負代金の**変更方法**

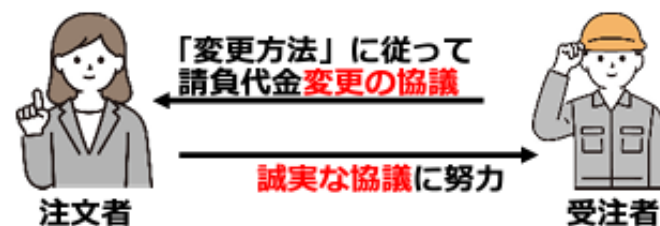
- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。



資材高騰等が顕在化したとき

契約後のルール

- 契約前の通知をした**受注者は**、注文者に請負代金等の**変更を協議**できる。
- ➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※
- ※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**



期待される効果

資材高騰分の転嫁協議が円滑化、労務費へのしわ寄せ防止

(1) 働き方改革

① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

○ 新たに受注者にも禁止

(現行) 注文者は、工期ダンピングを禁止

(参考) 工期不足の場合の対応

1位	作業員の増員	25%	} 4割超
2位	休日出勤	24%	
3位	早出や残業	17%	

(出典) 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

② 工期変更の協議円滑化

契約前 ○ 受注者は、**資材の入手困難**等の「**おそれ情報**」を注文者に**通知する義務**

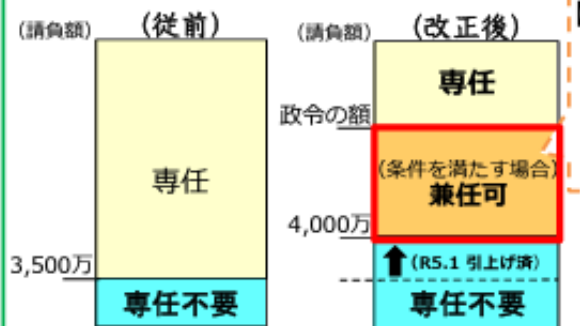
(注) 不可抗力に伴う工期変更は、**契約書の法定記載事項**(現行)

契約後 ○ 上記通知をした**受注者は**、注文者に**工期の変更を協議できる**。

➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※
※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**

(2) 生産性向上

① 現場技術者の専任義務の合理化



◆ 営業所専任技術者の兼任**不可**

◆ 営業所専任技術者の兼任**可**

(注) 請負額の基準額は、建築一式工事にあつては2倍の額

【主な条件】

- ・ 兼任する現場間**移動が容易**
- ・ **ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能**
- ・ 兼任する現場数は一定以下

<例> 遠隔施工管理



② ICTを活用した現場管理の効率化

○ 国が**現場管理の「指針」**を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、**効率的な現場管理を努力義務化**
※多くの下請け業者を使う建設業者

<例> 元下間のデータ共有



○ 公共発注者への**施工体制台帳の提出義務を合理化**
(ICT活用で確認できれば提出は不要に)

第3次担い手三法の概要

①標準労務費導入

著しく低い労務費での見積り禁止
(建設Gメンの実地調査)

②資材高騰分の価格転嫁の円滑化 (労務費への**しわ寄せ防止**)

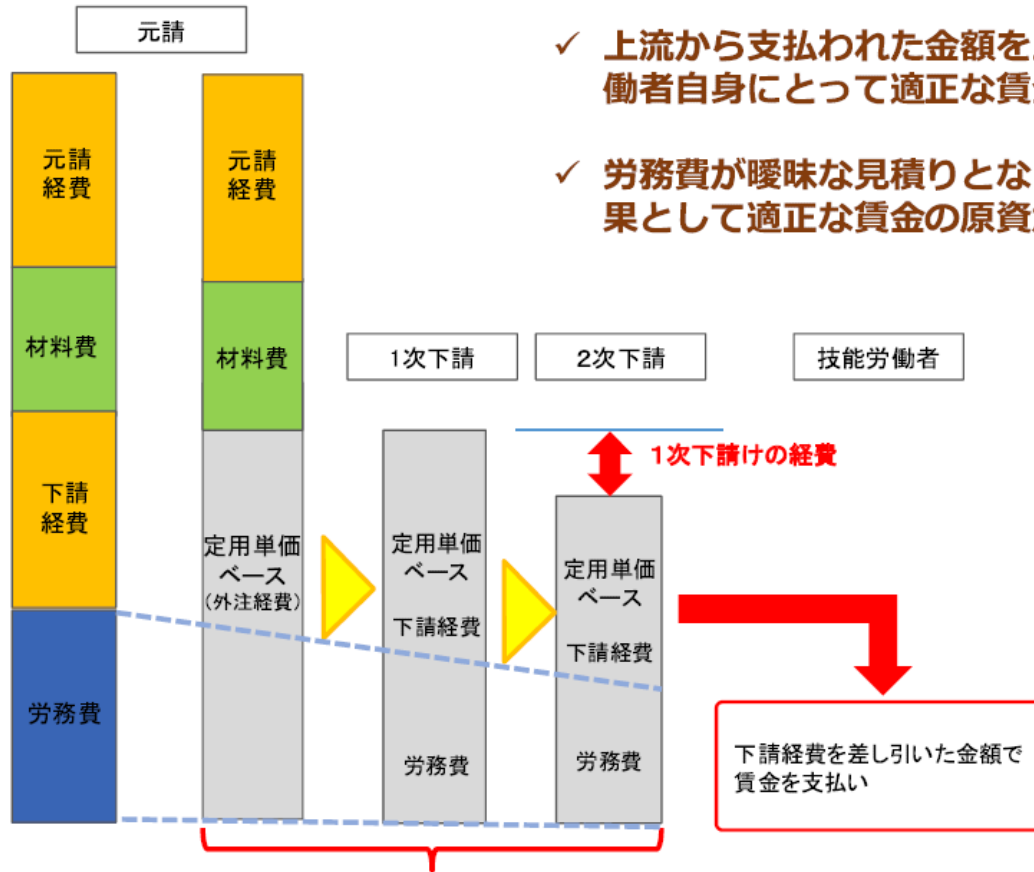
③働き方改革のさらなる推進

短工期受注禁止、**休日確保**の配慮義務化

④適切な工期設定と施工時期の**平準化**

著しく低い労務費での見積り禁止

建設工事における契約金額と賃金決定の構造

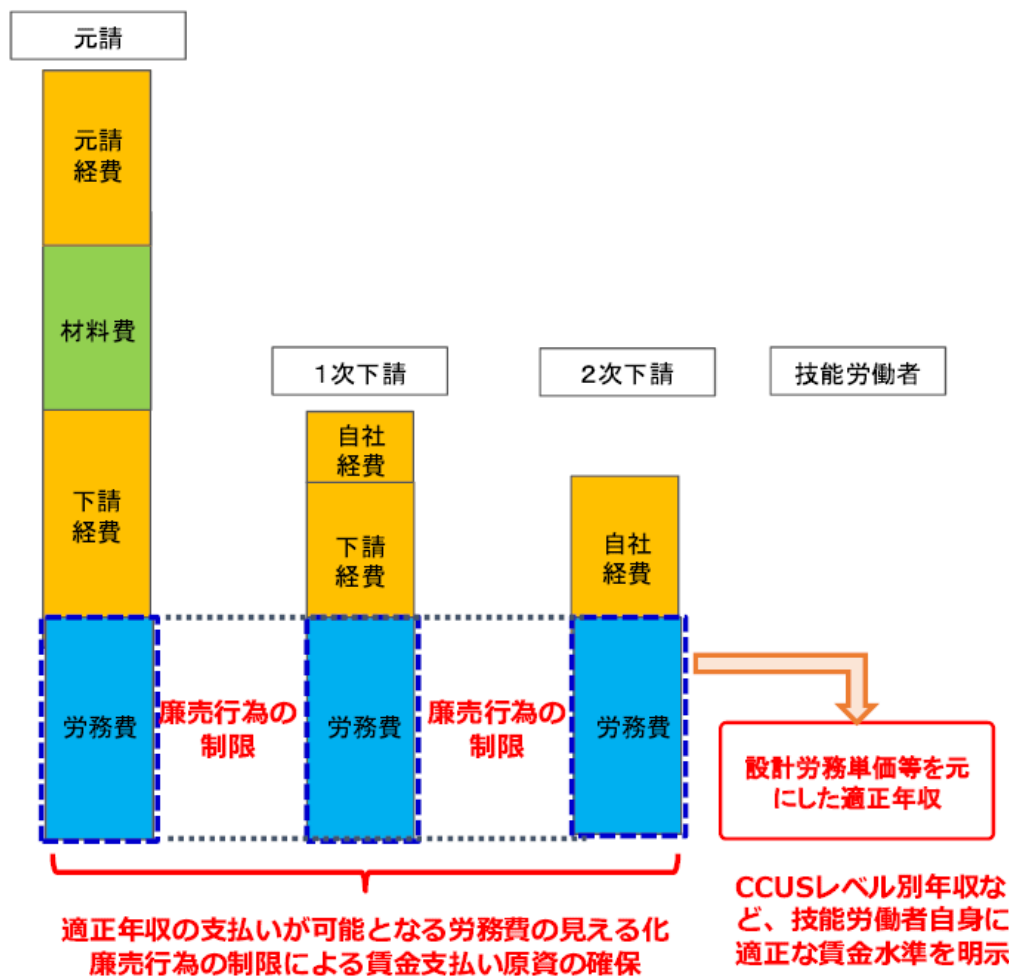


- ✓ 上流から支払われた金額を上限に賃金が決定するため、技能労働者自身にとって適正な賃金水準となっているかどうか不明
- ✓ 労務費が曖昧な見積りとなり、下流側の価格交渉力が低下。結果として適正な賃金の原資が確保できない恐れ

労務費と下請経費を合算した定用単価をベースに契約金額が決定

国土交通省「賃金引き上げについて」より

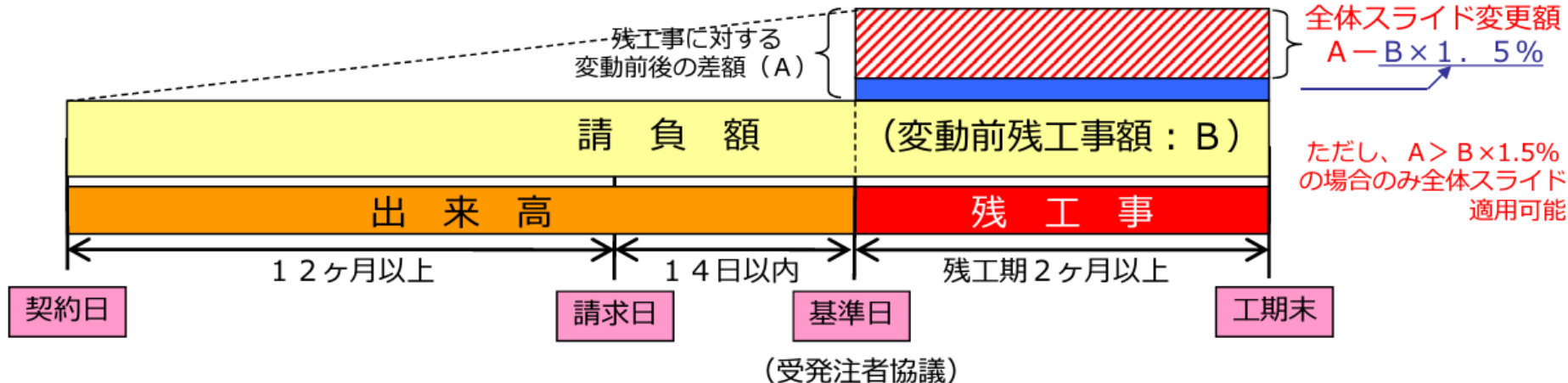
著しく低い労務費での見積り禁止



- ✓ 公共工事においては、発注者が、設計労務単価等を元に適切な積算を行うことで、適正な予定価格を設定
- ✓ 技能労働者へ適正賃金の支払いが可能となる労務費を見える化
- ✓ 適正賃金支払いに必要となる労務費をベースに、法定福利費その他の必要経費を積み上げ
- ✓ 適正賃金支払いに必要となる労務費を下回る、賃金引下げによる低価格競争(廉売行為)を制限し、賃金支払い原資を確保
- ✓ CCUSレベル別年収を示すことにより、技能労働者自身に適正な賃金水準を明示し、適正賃金の行渡りを促進

スライド条項の運用イメージ

全体スライド（工事請負契約書第26条第1項～第4項）



国土交通省「単品スライド条項の運用に関する説明資料」より

ハラスメント研修を行うと

「何でもハラスメントになるんだから
何も話さないようにすればいいんだね」

「もう若手の教育もするな、ってことね？」

⇒ 「感情をむき出しにしないでも
伝えることはできる」

ということを研修を通して学んでもらう

ハラスメント研修に工夫を加える

1. アンガーマネジメント研修
2. アンコンシャス・バイアス研修
3. メンタルヘルス研修
4. リーダーシップ研修
5. コンプライアンス研修

⇒会社の文化を少しずつ変えていく

ハラスメントの本質に迫る研修

1. アンガーマネジメント研修

- ・「怒り」って何？
- ・怒りの原因は「べき」「常識」⇒範囲を広げる
- ・「怒る」ではなくて、どのように「伝える」？

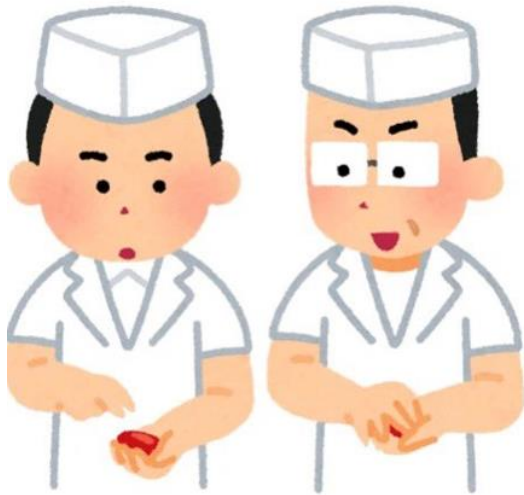
2. アンコンシャス・バイアス研修

- ・バイアス（無意識の偏見・思い込み）って何？
- ・バイアスにより、どんな問題が起きるか？
- ・バイアスの悪影響を小さくするには？

ハラスメントなしで教育するには？

軍事的世界観の学習

寿司の“訓練”



※厳しい指導
「見て覚えろ」
ハラスメントが起きやすい

冒険的世界観の学習

寿司の“探究”



※本人の好奇心を引き出しながら
短絡的な評価を下さず
各人の特性・スキルに合わせて支える

働きやすい職場環境の整備

1. 長時間労働の是正
2. 休日の増加
3. 有給休暇取得の促進
4. 時差出勤・フレックスタイム制
5. 女性や高齢者が働きやすい職場の整備

⇒ 自ずとハラスメントが減っていく

最後に

- ・ ハラスメントに関する制度を整備することは法律上の義務でもあり、至急行う必要がある
- ・ しかし制度だけではハラスメントは減らない
- ・ ハラスメントが多い業種に若者は来ず
「**担い手三法**」でも業界の改革を求めている
- ・ ハラスメントの**根本的な原因**に働きかける
セミナーや職場環境改善が非常に重要

ご清聴ありがとうございました