



服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成24年3月増刊号

仕事に、生活に、皆様のお役に立つ情報満載！わかりやすくするためのなる！！

服部事務所 知っ得情報説明会

と き 6月13日(水) 昼1時30分から

ところ 米子コンベンションセンター 5階 (第4会議室)



3月の生活ホットニュースNo. 2

「職場におけるパワハラ行為」の

定義を明確化

◆初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント(パワハラ)に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

◆パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われる場合が多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

◆パワハラに該当する行為(6分類)

今回の報告書では、職場のパワハラに該当する行為について、次の6つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」
- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過大な要求」

授業風景 ～中国からの技能実習生



丸一日8時間かけて、技能実習の仕組みと労働者としての権利を学ぶ。

入国管理法 労働基準法 労働安全衛生法 労災法 健康保険法等、みっちり学習してから、各企業で働きます。

(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」

(6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

◆予防と解決のために積極的な取組みを

企業におけるパワハラ予防と解決には、

①組織トップによるメッセージ

②就業規則での規定化

③予防・解決のためのガイドラインの作成

④教育研修の実施

⑤企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取組みを企業が積極的に進めることが求められます。

7月1日から

「改正育児・介護休業法」が全面施行

◆100人以下の事業主にも適用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。

これまで、従業員100人以下の事業主には、下記の制度の適用が猶予されていましたが、7月1日よりすべての事業主に適用されます。

◆短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

(1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することができる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。

(2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定して

いるなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。

(3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含めなければなりません。なお、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働日数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。

◆所定外労働の制限

(1) 3歳に満たない子を養育する社員が申し出た場合、事業主は、所定労働時間を超過して労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は従業員の請求を拒むことができます。

(2) 所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日までの1か月前までに事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

◆介護休暇について

要介護状態(負傷・疾病または身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態)にある家族の介護や世話を行う社員は、事業主に申し出ることによって、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

◆近づく全面施行を前に

いずれの制度についても、新たに対象となる事業主はあらかじめ制度を導入したうえで、就業規則などに記載し、従業員に周知する必要があります。

また、適用除外とできる社員の要件などにも注意が必要です。全面施行が近づいていますので、早急に導入に向けた準備が必要です。