

桑野社労士&FP事務所だより

令和元年 12 月 10 日

第 117 号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

来年 4 月（中小企業はその後 2 年以内）から 事業主はパワーハラスメント防止の措置義務

「パワーハラスメント対策の法制化」が本年6月5日に交付され、来年4月（中小企業はその後2年以内）から施行されます。これによって、事業主は次のような雇管理上の措置を行う必要があります。

- 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- 苦情などに対する相談体制の整備
- 被害を受けた労働者へのケアや再発防止など

職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素を全て満たすものを言います。

- ①優越的な関係を背景とし、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

※適正な範囲の業務指示や指導は、パワハラに当たりません。



パワーハラスメントの概念

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、上記の①～③の要素を、次のように整理しています。

	意味	主な例
優越的な関係	当該行為を受ける労働者が行為者に対して、抵抗又は拒絶することができない高い関係性がある	職務上の地位が上位の者による行為業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務遂行が困難

業務上必要な範囲	明らかに業務上の必要が無い、又はその態様が相当でない	必要のない行為、目的を大きく逸脱した行為など
身体的・精神的苦痛を与える	身体的・精神的に圧力を加えられ、負担とを感じる	暴力により傷害を負わせる、暴言を吐くことによって人格を否定する行為

パワーハラスメントか否か

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」で挙げられた6つの行為類では、パワハラに該当するか否かは次のように示されています。

	該当	該当しない
身体的な攻撃	上司が部下に対して、殴打・足蹴りをする	業務に関係ない単に同じ企業内の同僚間のけんか
精神的な攻撃	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	遅刻や服装の乱れなど社会的なルールやマナーについて、強く注意する
人間関係の遮断	自分の意に沿わない社員を、仕事から外し、自宅研修をさせる	新入社員を育成するため、短期集中的に個室で研修・教育をする
過大な要求	上司が部下に、勤務に直接関係ない作業を命ずる	社員を育成するために、少し高いレベルの業務を任せる
過小な要求	上司が管理職の部下を退職させるため、誰でもできる受付業務をさせる	経営上の理由により、一時的に能力に合わない簡易な業務に就かせる
個の侵害	思想・心情を理由として、ひとりの社員に対して継続的に監視し、他の社員と接触しないようにする	社員への配慮を目的として、社員の家族状況などについてヒアリングをする

(裏面に続く)

労働基準法 15

有給休暇を買い取ることができるのか？

年次有給休暇の話をするときに、よく出てくるのが「有給休暇は困るので、買い取ることができないのか？」という質問です。これは、端的に言ってできません。年次有給休暇は、休むことが重要”で、そのことを阻害したり、できなくするような行為はできないことになっています。ただし、①法定休暇を超える年次有給休暇、②2年の時効を超えて消滅する年次有給休暇、③退職・解雇によって消滅する年次有給休暇、については例外的に「買い取り」が認められます。

子を産み、育てる女性への保護規定

母性を保護する規定の代表的なものに、「産前産後休業」があります。少子化が進んでいる現在、子を産み育てることは、社会的にも重要になっています。産前休業は本人の請求に基づくもので、出産予定日を含んで6週間(多胎妊娠の場合は14週間)の休業が保障されています。そして、産後の8週間は請求の有無にかかわらず、就業させることが禁止されています。ただし、本人の希望に基づき、就労に支障がないという医師が証明した業務については、例外的に産後6週間後に働くことができます(労働基準法第65条第2号)。また、生後1年に満たない子を育てる女性には、通常の休憩時間の他に1日2回(労働時間が4時間以内の場合は1回)の育児時間を請求することができます。その長さは、各最低30分とされていますが、まとめて1時間を取得することができます。なお、労働基準法には、産前産後休業や育児時間の賃金について定めがなく、有給か無給かは就業規則などによって定めることになります。この他にも、次のような母性保護規定があります。



○労働時間の制限(労働基準法第66条)

本人の請求に基づき、時間外・休日・深夜労働が制限されます。

○坑内業務の禁止(同法第64条の2)

妊産婦は、すべての坑内業務が禁止されます。

○危険有害業務の禁止(同法第64条の3)

重量物の取扱いや有害ガスを発生する場所での就業が禁止されます。

○軽易な業務への転換(同法第65条第3項)

本人の請求に基づいて、他の軽易な業務に転換することができます。

○生理休暇(同法第68条)

生理日の就業が著しく困難であれば、必要とする日数だけ休むことができます。

(次号に続く)

事務所からひとこと



社労士の仲間5人で、令和元年11月24日(日)に西教寺・日吉大社を巡ってきました。

集合時間の10時より早くJR比叡山坂本駅に到着し、西教寺・延暦寺・三井寺などの寺院と飲食店の割引券をゲットし、西教寺へ。この寺は、最近来年の大河ドラマの主人公・明智光秀一族の墓があるとの宣伝が盛んです。しかし、寺のパフレットによれば、全国450以上の末寺を持つ天台真盛宗の総本山で、聖徳太子が恩師である高句麗の僧のために、創建されたとのこと。本堂一客殿(コミック「煉獄に笑う」の原画展も開催していました)一庭園を廻って、明智光秀一族の墓へ。

次に日吉大社へ車で行こうとしましたが、この日は大変な人出で、少し離れた観光案内所横の駐車場に駐車。少し早かったですが、11時半頃昼食のため、「鶴喜そば本店」に寄り順番待ち。約40分ほど待つて店内へ。全員が、3種類のそば(海老天、湯葉、おろし)が楽しめる近江結味そばを注文。美味しくいただきました。

昼食後、徒歩で日吉大社へ。ここも全国3800余の分霊社(日吉、日枝、山王神社)の総本山で、比叡山の山の神様とのこと。大きな鳥居から入り、神馬舎・神猿舎を経て、西本宮・宇佐宮・白山宮へ。そして元の鳥居へ戻ってきましたが、紅葉がとても綺麗でした。

さらに、徒歩で坂本ケーブルに移動し、比叡山延暦寺へ。根本中堂は「平成の大改修中」でしたが、参拝しました。続いて、文殊楼へ登りました。

この日は、曇りのち午後は小雨の天気予報でしたが、よい天気にも恵まれ、あまり知る事のない所も知ることができ、紅葉も楽しめました。私の万歩計は、17,000歩を超えていました。