

労務管理ひと口知識



ハラスメントには、パワーハラスメント(パワハラ)、セクシャルハラスメント(セクハラ)、マタニティーハラ

スメント(マタハラ)の3大ハラスメントがよく知られています。職場におけるパワハラとは、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。職場におけるセクハラとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者の労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害される行為をいいます。職場におけるマタハラとは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した労働者や育児休業を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害される行為をいいます。いずれのハラスメントも、そのもたらす悪影響は想像以上に大きいものがあります。ハラスメントを受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事の意欲を失い、さらに心の健康の悪化につながり、退職や退職に至る場合すらあります。周囲の人たちにとっても、ハラスメントを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の就業環境に悪影響をおよぼしますので、予防・防止対策が重要な課題になってきます。

【文責:労務管理アドバイザー 熱田 潮】

働き方改革シリーズ

長時間労働の是正(時間外労働の上限規制)

長時間労働により、うつ病などの精神的な病を患う人や過労死する労働者が増え続けています。

今回の法改正で、時間外労働の上限規制を罰則付きで行い、上限を、1カ月45時間、年間360時間とすることになりましたが、特別条項を結べば1カ月100時間、年間720時間も可能となり、そもそも上限の時間が長すぎることに根強い批判があります。

施行は平成31年4月1日からですが、中小企業(資本金5千万円以下、又は常用労働者100人以下)は平成32年4月1日からです。さらに、医師については5年の猶予期間を設け、規制のあり方は今後検討されますが、実務的にすぐ対応しなければならない事項は、来年4月から施行される「年休の確実な取得」で、10日以上の子休が付与される労働者に対し、5日について毎年時期を指定して与えなければならないことになりましたので、年休の趣旨を踏まえた的確で早急な対応が必要となります。但し、労働者の時季指定や計画付与により取得された年休の日数分については指定の必要はありません。

本センターは、労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っていますので、ご相談ください。※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。