

# 大滝人事労務研究所便り

## 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。

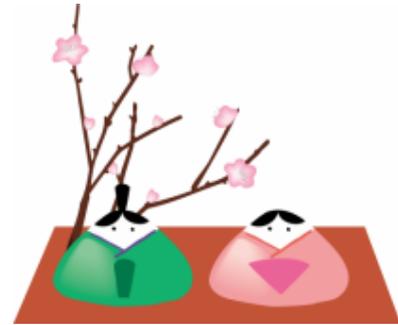
これまで、従業員100人以下の事業主には、下記の制度の適用が猶予されていましたが、7月1日よりすべての事業主に適用されますので、注意が必要です。

### 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のできる「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、所定労働時間を超え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カ月以上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カ月前まで



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。

## 「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。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

### 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」を指して使われることが多いのですが、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。

### パワハラに該当しうる行為（6分類）

今回の報告書では、職場のパワハラに該当しうる行為について、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」
- (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の予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、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。

### ～当事務所よりひと言～

哲学者のパスカルは、その書「パンセ」で「神なき人間の惨めさ」を説き「神が存在することに賭けてみたらどうか」と誘って、「実際に神が存在するならばそれは浄福だ」と。「存在しないことに賭けて、事実、存在しなかったからといって得るものは何もない」と。粉飾決算で逮捕されたオリンパスの元会長兼社長の記事などを読むと、まさに「神なき人間の惨めさ」を感じます。こういう経営者を育てたオリンパスの企業風土は、首をすげ替えるだけで改善されるのでしょうか？経営者は企業理念を単に理想として棚上げするのではなく、この厳しい経営環境の中でも心して実現していくのだという強い信念とリーダーシップを発揮すべきだと私は考えていますが…（大滝）

オリンパスの系列会社ですが、オリンパスソフトウェアテクノロジーという会社があります。社長の天野氏は、社長に就任してからメンタル対策を強力的に実施してきました。彼は「メンタルシックの要因は、私が想像していた以上に根深かったです。メンタルの不調は、柔軟性や問題解決能力の不足、また気の弱さといった性格面、個人の資質に由来するところが大きいだろうと考えていたのですが、現実には複雑でした。上司の部下に対する接し方を変えたらよいというレベルではない。個々人を対象にした取り組みでは十分な成果が出ないことが分かりました。職場のビジョンや会社で働く意義、将来の不安を払拭できるような目標設定など、働きがい・生きがいまで踏み込んで社員と向き合っていないとメンタルシックはなくなる、というのがこの数年で得た実感です」と言っています。対策を実施した成果として、離職率が劇的に下がり採用コストの低減、スキルやノウハウの蓄積など、企業にとって非常に大きなメリットになったと。メンタル対策を実施するという天野社長の信念とリーダーシップが大幅な収益改善につながった好事例です。企業はトップの企業理念と実行力で変わっていくことが出来るのではないかと思います。（馬場）