



厚労省検討会で示された 事業主が講ずべき「パワハラ」防止策

◆防止対策の検討が進む

政府の「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを受け、厚生労働省では昨年5月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を立ち上げ、職場のパワハラの実態や課題の把握、実効性のあるパワハラ防止対策の検討が進められています。

そこで、第8回会合において示されたパワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案をご紹介します。



◆パワハラ防止対策の案

- （1）事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - ・パワハラの内容等の明確化、周知・啓発
 - ・行為者への対処方針・対処内容（懲戒等）の就業規則等への規定、周知・啓発
- （2）相談等に対処するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口の設置
 - ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - ・他のハラスメントと一体的に対応でき

あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL：0863-81-5634

FAX：0863-33-3896

e-mail：ksato@aisr.or.jp

ホームページ：<http://aisr.or.jp>

る体制の整備

- （3）事後の迅速・適切な対応
 - ・事実関係の迅速・正確な確認
 - ・被害者に対する配慮のための対応（メンタルヘルス不調への相談対応等）の適正な実施
 - ・行為者に対する対応（懲戒等）の適正な実施
 - ・再発防止に向けた対応の実施
- （4）パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組として望ましいもの
 - ・長時間労働の是正等の職場環境の改善
 - ・相談窓口と産業保健スタッフ等との連携
 - ・コミュニケーションの円滑化のための研修等の実施
- （5）上記の対応と併せて行う対応
 - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知
 - ・パワハラ相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

就労条件総合調査にみる 企業の労働時間制度

◆平成29年の結果が公表

厚生労働省の調査結果から現在の民間企業における就労条件の現状の内容を見ていきましょう。

◆所定労働時間はどれくらい？

1日の所定労働時間は、1企業平均で7時間45分(前年調査結果と変わらず)、

労働者 1 人平均では 7 時間 43 分（前年調査では 7 時間 45 分）。週所定労働時間は、1 企業平均で 39 時間 25 分（同 39 時間 26 分）、労働者 1 人平均では 39 時間 01 分（同 39 時間 04 分）でした。

産業別でみると、金融業、保険業で最も短く（週所定労働時間 38 時間 01 分）、宿泊業、飲食サービス業で最も長く（同 40 時間 11 分）なっています。

◆休日形態は？

「何らかの週休 2 日制（完全週休 2 日制／月 3 回や隔週など完全週休 2 日制より休日日数が実質的に少ない制度）」を採用している企業割合は 87.2%（前年 88.6%）、完全週休 2 日制より休日日数が実質的に多い制度を採用している企業割合は 6%（前年 5.8%）、週休 1 日制または週休 1 日半制を採用している企業割合は 6.8%（前年 5.6%）となっています。

◆年次有給休暇の取得状況は？

1 年間に企業が付与した有給日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均で 18.2 日（前年 18.1 日）。

そのうち、実際に労働者が取得した日数は 9 日（前年 8.8 日）で、取得率 49.4%（前年 48.7%）となっています。

◆病気休暇制度の有無、付与日数は？

病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、そのうち、病気休暇取得時に賃金を「全額」する企業割合は 33.2%、「一部」支払いとする企業割合は 18.8%、「無給」とする企業割合は 47.7%です。

病気休暇の 1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246 日で、賃金の支払状況が「全額」の場合では平均 97.6 日、「一部」の場合は平均 294.1 日、「無給」とする場合は平均 354.5 日となっています。

今からの対策が有効！ 職場における「5月病」対策

◆5月病のメカニズム

「5月病」は、医学的な病名ではなく、5月頃になるとなんとなく体がだるくなり、「やる気が出ない」「気分がふさぐ」といった症状が出る状態を総称した呼び方です。

毎年 4 月になると、新しい環境で仕事を始める人が多くなり、それに伴って職場環境・生活環境・人間関係の変化に大きなストレスを伴うこととなります。

変化に慣れた頃に疲れがドッと出てしまうのが、5月病です。

◆仕事に支障が生じる場合も…

5月病の症状の多くは一過性のものであり、適度な休息などで改善されることがほとんどです。

しかし、稀に、会社や仕事が苦痛に感じるなど、仕事に支障が出てしまうこともあります。そのような状態に至らないようにすること

が、企業には求められています。



◆企業がとるべき対応

5月病の原因は様々ですが、「新しい環境にうまく適応できない」こともその1つです。

新しい配属先・転職先での仕事が合わない、思うように自分のキャリアを活かすことができないと感じることや、すでにできあがっている人間関係の中に溶け込めず、職場の雰囲気になじめないことが、大きな要因であると指摘されています。

そこで、企業としては、新年度を迎える前に、新しい環境で働くことになる人に対して上司・同僚が積極的に声をかけるなど、オープンな職場環境を整備しておきたいものです。