

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

「構造的な賃上げ」重点分野に 成長分野へ労働移動促す

世界的な景気後退懸念が高まるなか、政府は「物価高・円安への対応」「構造的な賃上げ」「成長のための投資と改革」を重点分野とする総合経済対策を発表しました。

賃上げについては、春の賃金交渉で物価上昇をカバーする賃上げを目標とする一方、中小企業等には賃上げ環境の整備に向けた支援強化などを挙げています。ただ、総合経済対策が掲げるのは一過性の賃上げではなく、「構造的な賃上げ」です。

昨年11月10日に開催された政府の「新しい資本主義実現会議」では、この「構造的な賃上げ」に向けた議論が本格的にスタートしました。岸田首相が意図するのは、働き手にリスキリング（学び直し）を促し、デ

ジタル化に対応した新たなスキルを習得してもらい、賃金水準の高い成長性のある産業への労働移動を進めることで、中期的に賃上げを図っていく、というものです。

厚労省が昨年10月末に策定した「雇用・労働総合政策パッケージ」をみると、従来の賃上げ支援に加え、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取組みの推進を掲げています。賃金の底上げを図る業務改善助成金の拡充、企業による従業員のリスキリング支援を目的とした人材開発支援助成金のコース新設、労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金の見

直しなど、多くの助成措置が挙げられています。

しかし、成長分野への労働移動で賃金上昇を図るためには、まずは企業がデジタル化に対応して事業構造の転換を図る必要があります。また、労働移動が活発な国では、賃金上昇率が高いというデータがあるようですが、年功的な要素の強い職能給が中心の日本企業の場合、労働移動の活発化が賃上げに直結するとは考えにくい面もあります。このため、職務給の導入といった賃金制度の見直しも併せて考えていく必要があるなど、課題も少なくないといえるでしょう。

2023

I

第8回 マタハラとは①

ハラスメント を考える

働きやすい
職場を目指して

セクハラと同様、事業主にその防止措置が求められているのがマタニティハラスメント(マタハラ)です。今回はマタハラの基本的な事項として、その2類型の一つである「制度等の利用への嫌がらせ型」について確認していくことにします。

が、育児・介護に関しては、男性労働者が被害者になることもあり

防止措置の対象となる 制度等の利用への言動

ます。また、一方の加害者には、上司だけでなく同僚が該当することもあり得ます。

職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは、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、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業、介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます(男女雇用機会均等法11条の3、育児介護休業法25条)。ここでは、特に断らない限り、パタニティハラスメント、ケアハラスメントも含めてマタハラと称することにします。

マタハラの被害者は、妊娠・出産に関しては女性労働者のみです

マタハラには大きく「制度等の利用への嫌がらせ型」(妊娠・出産・育児休業等の制度または措置の利用に関する言動により、就業環境が害されること)と「状態への嫌がらせ型」(女性労働者が妊娠したこ

と、出産したこと等に関する言動により、就業環境が害されること)の2類型があるとされています。

今回は前者の「制度等の利用への嫌がらせ型」をみていくことにします。対象となる制度・措置は、男女雇用機会均等法では「産前休業」「母性健康管理措置」「軽易な業務への転換」など、育児介護休業法では「育児・介護休業」「子の看護休暇」「介護休業」「所定外労働の制限」「深夜業の制限」「育児

のための所定労働時間の短縮措置」

などであり、事業主には以下の3つについて防止措置が求められます。

①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が制度・措置の利用に関して、上司に相談したり、利用の請求等をしたたり、実際に制度・措

置を利用したりしたことで、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆することです(例えば、産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらおう」と言われた/時間外労働の制限について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われたなど)。

②制度・措置の利用の請求等またはそれを阻害するもの

上司や同僚に制度利用の請求に関して相談したところ、上司が請求しない(請求を取り下げる)ように言ったり、同僚が請求しない(請求を取り下げる)よう繰り返しまたは継続的に言ったりすることです。

③制度・措置を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度・措置を利用したところ、上司・同僚が繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をするということです(嫌がらせ的な言動や業務に従事させない、仕事に必要な情報を与えないなど)。