

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

男性育休17%で過去最高 中小での取得促進がカギに

男性の育児休業取得率が10年連続で増加しています。厚労省「令和4年度雇用均等基本調査」によれば、男性の取得率は17・13%と、前年度比3・16ポイント増で過去最高となりました。しかし、8割超の女性の取得率との乖離が大きく、依然として子育ての負担は女性に偏ったままです。

国連児童基金(ユニセフ)は2021年の報告書で、日本の育休制度について父親に認められている育休期間が長いことを理由に世界一と評価しています。しかし、いくら充実した制度でも活用されなければ意味がありません。「収入を減らしたくない」「会社や上司、職場の育休取得への理解がない」「業務多忙」などが、

男性が育休を取得しない主な理由ですが、この間、政府も手をこまねいていたわけではなく、男性の育休取得促進に向けた取組みを加速させています。

昨年4月施行の改正育児・介護休業法では、育休制度の個別周知や取得の意向確認などを企業に義務付け、同年10月からは産後パパ育休(男性版産休)制度を創設。さらに、今年4月からは従業員1000人超の企業に対して育児休業取得状況の公表を義務付けています。公表を義務付けられた企業の男性の育休取得率は6月1日時点で平均46・2%となっており、政府は公表対象企業を従業員300人超にまで拡大する考えのようです。

しかしながら、政府が目標として掲げる男性の育休取得率は、2025年に50%、2030年に85%です。まだ大きな開きのある目標に少しでも近づくためには、中小企業における男性育休の取得をどれだけ促進できるかがカギになるといえるでしょう。

厚労省では、中小企業のみを対象とした両立支援等助成金として、子育てパパ支援助成金のほか、代替要員の確保や育休取得に伴って負担が増す周囲の従業員に手当を支給する場合の助成措置などもスタートさせています。こうした助成金を活用して男性が育休を取得しやすい環境整備に取り組んでみてはいかがでしょうか。

2023

10

第17回 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメント を考える 働きやすい 職場を目指して

今回は、前回のハラスメントに関する相談を受けた後の対応として、①当該ハラスメントに関して当事者から事実確認を行い、②その後の被害者への配慮と行為者に対する懲戒等について適正な措置を講じ、③再発防止に向けた措置を実施する、といった一連の流れについてみていくことにします。

事実関係の迅速かつ正確な確認

ハラスメントに関する相談があった場合には、被害の継続・拡大を防ぐために迅速に事実確認する必要があります。そのためには、相談窓口と事案に係る担当部署との連携、対応の手順をあらかじめ定めておくようにします。

事案の事実確認では、相談者、行為者の双方から言い分、あるいは希望などをしっかりと聞くようにします。セクハラの場合には、性的な言動の事実確認が重要となりますので、事案によっては他の事業主に事実関係の確認に協力を求

めるようにします。パワハラやマタハラの場合には、業務上の必要

被害の継続・拡大防止に 迅速かつ適切な対応を

性や当該言動の前後関係も含めた判断が必要になることに注意が必要です。

また、事実関係について相談者と行為者とで言い分に齟齬がある場合には、第三者からも事実関係を聴取する必要がある場合も考えられます。

なお、事実確認の途中であつて

も、事案の性質などに応じて、相談者の立場を考慮して臨機応変に対応し、良好な就業環境の回復を優先するようにします。

事実関係確認後の当事者への措置

ハラスメントの被害者に対しては、必要に応じてメンタルヘルス不調への相談対応などを実施するほか、セクハラ・パワハラの場合には、被害者と行為者を引き離す配置転換や労働条件上の不利益

としては、就業規則等のハラスメントに関する規定に基づいて適正に懲戒処分などを科すようにします。

再発防止に向けた措置

再発防止に向けては、ハラスメント防止に向けた事業主の方針、ハラスメント行為者について厳正に対処する旨の方針、また、マタハラについては妊娠・出産、育児や介護に関する制度が利用できる旨を、社内報やパンフレット、社内ホームページ等において掲載し、改めて周知・啓発するようにします。その他には、職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修や講習などを繰り返し実施することなども考えられます。

なお、事実関係の確認が困難な場合や、ハラスメントの被害者・行為者に対する措置では、都道府県労働局の調停による解決や措置の実施も考えられます。

一方、ハラスメントの行為者に対