

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

異次元の少子化対策 企業に求められる対応とは？

今年1月の年頭記者会見で、岸田首相が「異次元の少子化対策」への取組みを表明。その後まとめられた「こども未来戦略方針」は「骨太の方針2023」で注目を集める施策になっています。

2030年までが少子化を反転させる最後のチャンスとし、今後3年間「こども・子育て支援加速化プラン」に集中的に取り組むことになっています。児童手当、保育サービスの拡充、共働き・共育での推進、子どもの貧困・虐待対策など、多方向からのアプローチで何とか少子化の流れを食い止めようとしています。

少子化の要因は様々ですが、とりわけ経済的な支援が重要視される中、安定した生活基盤を築くために、仕

事と家庭生活の両立支援をしていくことが重要とされています。1991年に制定された「育児・介護休業法」も、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、仕事と育児等を両立できるように、何度も改正を重ねてきました。

昨年の同法の改正では、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが求められています。本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主が育児休業に関する制度の周知、休業の取得意向等の確認を個別に行うことが義務とされ、有期雇用労働者の育児・介護休業取得の要件も緩和されました。また、男性の育児休業取得率を上げることを目的に「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設され、育児休業及び出生時育児休

業の分割取得も可能となっています。

更に今年4月には常時雇用する労働者数が1000人超の事業主に対し、毎年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられました。

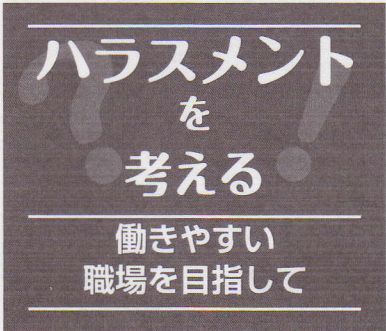
このように制度が改正されることで、企業側も就業規則などの見直しが必要となるケースもあるようです。予想を上回るペースで少子化が加速するなか、今後もこの流れは続いていくかと思えます。

その都度制度の内容を理解し対応していくことは簡単ではありませんが、少子化と併せて労働人口の減少が叫ばれる今、企業が人材を確保し成長していくためには、労働者にとって働きやすい雇用環境を整えていくことも重要な課題となってくるでしょう。

2023

8

第15回 事業主が雇用管理上講ずべき措置①



職場でのハラスメント防止に向けた「事業主が雇用管理上講ずべき措置」については、厚労大臣の指針が定められており、事業主はこれらの措置について必ず講じる必要があります。今回はその措置の一つである「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」について詳しくご紹介します。

「事業主が雇用管理上講ずべき措置」には、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③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、④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）の4項目が定められており、このほかマタハラに関しては、その原因・背景となる要因の解消を図るための措置が定められています。

「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」は、まず、職場におけるハラスメントの内容、そして

てハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、

事業主の方針の明確化 従業員への周知・啓発

管理監督者を含む全従業員に周知・啓発することが求められます。具体的な取組みとしては、まず、就業規則その他の従業員心得、行動マニュアルなど、職場における服務規律を定めた文書などに事業主の方針を規定します。その上で、社内報、パンフレット、社内ホームページといった広報・啓発

のための資料などに、ハラスメントの内容、発生の原因・背景、そして事業主の方針を記載し、全従業員に配付して周知・啓発するといったことが考えられます。

就業規則を作成している事業場では、服務規律に職場秩序を乱すことを禁じる規定を定めていることが一般的ですが、ハラスメントの禁止をより明確にするため、その旨の規定を就業規則に定めるようにしましょう。後述するよう

にハラスメント行為者に対しては厳正に対処することを指針は求めていますので、やはり就業規則において明確に定めておくべきと考えます。

また、上記内容を周知・啓発するために研修、講習などを実施する場合には、「定期的に実施する場合には、定期的な実施する、調査を行うなど職場の実態を

踏まえて実施する、管理職層を中心に職種別に分けて実施する」といった方法が効果的といわれています。その際、マタハラ防止への対応として、併せて両立支援等の制度利用についても周知するよう

次に、職場におけるハラスメント行為者に対しては、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を、就業規則などの服務規律を定めた文書に規定し、管理監督者を含む全従業員に周知・啓発する必要があります。

職場でハラスメント問題が生じた場合、その行為者に対して具体的にとどのような対処がなされるのかを文書に規定し、これを従業員に周知することは、ハラスメント防止につながるものと考えられます。具体的にどのようなハラスメントの言動がどのような処分の対象となるのか、その判断要素を明らかにすることなどもハラスメント防止の一方策になり得るでしょう。