

NPO 法人 北海道勤労者安全衛生センター

HP : <http://www.hokkaido-osh.org/index.html>



NEW「カスタマーハラスメントのアンケート調査」3月下旬実施 詳細は3月に ご協力をお願いします

勤労者安全衛生センターは皆さんの協力をいただき「カスタマーハラスメント」アンケート調査を3月24日(月)から4月6日(日)の期間で実施する予定です。今回は、「BtoC(顧客や施設利用者、住民等)」と「BtoB(取引先等)」の両方の被害などについて調査をします。被害の実態・ストレス強度、道条例の認知度等を明らかにしておくことを考えています。会員組織へは、左のチラシやポスターを3月上旬に届ける予定です。今後、具体的な要請をさせていただきますが、1人でも多くの方に回答していただきたいので、広く声掛けをお願いいたします。雇用形態や職種を限定せずに、家族や知人・友人にも広めていただきたいと思います。Webアンケートですので、フリーランスの方にも参加していただけるようホームページへのQRコード記載などの工夫をします。多くの道民の皆さんにご協力いただければ幸いです。

見本 ➡ に QR コードが入ったものを送付いたします

NEW2024 年度の就労条件総合調査結果 「年休取得」はすすんでいますか？

「推し活」「ペット忌引き」が特別有給休暇に？

厚労省による2024年度の就労条件総合調査では、年次有給休暇の取得率は65.3%にまで高まったとしています。10年くらい前までは50%前後で推移していたものが、直近5年では約12ポイント増加しているとして、罰則付きで義務化された「年5日の年次有給休暇の確実な取得(19年4月施行)」が確実な押し上げ効果を発揮しているとしています。同調査の年休取得率は前年1年間に企業が付与した日数のうち、労働者が何日取得したかを算出しているとされています。今回の調査は23年度1年間が対象となっており、1人平均付与日数は16.9日で、平均取得日数は11.0日となっています。新型コロナウイルス感染症が24年5月をもって5類に移行したことを考えれば、コロナ禍の影響は限られると思われれます。ある意味では、「賃金よりも時間」の働き方改革・ワークライフバランスが浸透し、あくまで平均的ではあるものの、「ライフ」の重みが増加したと分析する学者もいます。

この数年、新卒採用市場はますます青田買いの様相を呈しており、一部の企業はインターンシップをより重視するようになってきました。参加者募集のタイミングに合わせ、初任給引き上げを発表するケースも増えています。一方では、「休みやすさ」を好待遇としてアピールする例もあり、すでに「年間休暇 120 日以上」は自慢にはならなくなったと言えます。ベンチャー企業などではユニークな休暇を設けるケースがあり、「推し活」「ペット忌引き」にわざわざ特別有給休暇を付与する企業まで現れています。一方で、シフト制を採用する職場からすれば、年休取得は上司や同僚に「負担を強いる」こととして、小売業・飲食業の大手では年休の取得日数をパートタイマーの査定に用いるケースも珍しくないそうです。労働者間で年休取得率に小さくない差異がみられる中で、特別な有給休暇を増やせば「ノーワーク同ペイ」を助長することに繋がります。



年休がなぜ理由不問で取得でき、かつ使用者の時季変更権がまず認められないのか、その重要性が忘れ去られてはならない問題だとして労働学者の中に警鐘を鳴らす方がいます。

有給休暇の付与条件について 「雇用された日から6か月間の継続勤務をしている、かつ、全労働日の8割以上出勤している」条件を満たした労働者に労基法にもとづき、業種・業態や正社員・パートを問わず、10日分の有給休暇が与えられる。付与日数は継続勤務年数に応じて増えることとなる。6.5年以上では20日が付与される。ただし、週の所定労働時間が30時間未満かつ、週の所定労働日数が4日以下の場合は付与日数が減少する。また、有給休暇取得義務(5日)の発生する対象者は、有給休暇が10日以上付与される労働者となる。

NEW 養育両立支援休暇 厚労省 時間単位で取得が可能改正育児介護休業法施行へ

厚生労働省は、今年4月から段階的に施行する改正育児介護休業法に関する通達を出しました。3歳から就学前の子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための選択的措置の1つである「養育両立支援休暇」について短時間労働者も含めて、時間単位で取得できる制度とする必要があるとして、法律上、省令で定める短時間労働者以外の者が1日未満の単位で取得できるとされているが、省令では定めないとしています。改正法では、今年10月以降、事業主に対して養育両立支援休暇の付与や、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度などから2つ以上の措置を選択して講じるよう義務付けました。選択する際は、過半数労働組合または過半数代表者の意見を聴かなければならないとしています。柔軟な働き方の実現の措置について、テレワークを情報通信技術を利用しない業務も含むことも明確化されました。養育両立支援休暇は一年間に10日以上与え、具体的な用途を限定せずに利用できるようにする必要がありますとして、通常に保育園に迎えに行く配偶者が出張で不可能な場合は時間単位で休暇を取得して保育園に迎えに行けるケースを示しています。取得単位については改正法で「1日の所定労働時間が短い労働者として厚労省令で定める者以外の者は1日未満の

ワーク・ライフ・バランス
育児支援の制度が拡充

3歳から就学前までの期間を中心に措置が拡充されます。会社と協議し、制度を周知しましょう。

育児に関する主な制度

現在の権利・措置義務 見直し 現在の努力義務

出産(予定)日 産後8週間 1歳 3歳 小学校入学

育児休業
 (保育園に入園できない場合、最長2歳まで延長可)

出生時育児休業
 (産後1ヶ月)

育児目的休暇

フレックス・時差勤務・保育施設の設置運営
 テレワーク(努力義務)
 短時間勤務制度
 ※困難な場合の代替措置
 ・育児休業に関する制度に準じる措置
 ・フレックス・時差勤務・保育施設の設置運営
 ・テレワークを追加

柔軟な働き方を実現するための措置

①フレックス・時差勤務
 ②テレワーク等
 ③保育施設の設置運営
 ④養育両立支援休暇の付与
 ⑤短時間勤務制度
 ※②と④は原則時間単位で利用可

延長

子の看護等休暇(1人あたり5日/年)
 取得事由: 病気・けが、予防接種・健診、学級閉鎖、入園・入学、卒園式

残業制限・深夜業の制限

継続雇用された期間に付かわらず利用可!
 労働協約を確認しましょう!!

介護の制度に関する個別の周知・意向確認が義務化

①実際介護に直面した人に対して、
 ・社内の介護両立支援制度を周知し、介護と仕事の両立の仕方について意向を確認します。

②40歳になる(なった)人に対して、
 ・社内の介護両立支援制度の周知と、可能であれば介護保険制度に関する情報提供を行います。
 ※①②ともに、介護の各両立支援制度の目的も周知することが望ましいとされています。

育児との両立に関して、会社は制度の周知と働き方に関する個別の確認が必要です!

「面談」での意向確認がベストだよ!!

3歳以降、うちの会社では、フレックス勤務とテレワークが使えるけどどう働きたい? 家庭との両立はできそう?

フレックスとテレワークを併せてフルタイムで働くつもりです。

わかりました。人事と話し合ってみます。今後も定期的な面談をしていきましょう。

実は、子に障がいがあって両立が大変になりそうです。制度の利用期間延長はできないでしょうか。

子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭の場合には、各制度の「利用期間の延長」や休暇の「付与日数の増加」などの配慮についても労使で取り組みましょう。

家庭環境に付かわらず、だけれども、仕事と育児の両立ができるようにしましょう!!

単位(省令により時間単位)で取得できる」と規定している一方、省令に規定がないため、労働者の所定労働時間に関係なく1時間単位で取得できるとしています。

連合 2025 春闘資料より

ワークライフバランスの観点からも「育児支援の制度」拡充が必要です。育児との両立に関して、会社・経営者は制度の周知と働き方に関する個別の確認が必要です。制度を理解することによって、労働安全衛生の向上に繋がっていきます。

NEW **カスハラ対策義務 1年半以内に施行 改正法案今国会に上程へ**

厚生労働省は、職場でのハラスメント対策の強化や女性活躍に関する情報公表項目の追加などを盛り込んだ労働施策総合推進法等改正法案要綱について、労働政策審議会から「妥当」との答申を得たと発表したことがわかりました。今通常国会に法案を提出する予定としています。同法と男女雇用機会均等法、女性活躍推進



法の束ね法案となるもので、労推法ではカスタマーハラスメントに関する労働者の相談に応じ、適切に対応するための体制整備など雇用管理上の措置を事業主に義務付けるものです。均等法では、求職者へのセクシャルハラスメントの防止措置義務を新設します。両方の措置義務は法律公布から1年半以内に施行するともしています。

カスハラ防止に関わる国の責務として「就業環境を害する言動を行ってはならない」といった規範意識が醸成されるよう必要な啓発活動を積極的に行わなければならない」とも明記される予定です。事業主に対して

は、自社の労働者が社会通念上許容される範囲を超えた言動によって就業環境が害されることがないように、労働者の相談に適切に対応するために必要な雇用管理上の措置を講ずることを義務付けるとしています。また、事業主の講ずべき措置の適切・有効な実施をはかるため、厚生労働大臣が必要な指針を定めるともしています。

NEW 「60歳新入社員」はいますか？③ 「雇用延長者」とのコミュニケーションは？

皆さんの職場で「前職上司」が「定年制の廃止」による「雇用延長組」の方はいるでしょうか。「退職＝心のリセット」せずに処遇が下がって嘱託・契約社員となるパターンの方が少なからず存在します。多くは、今までの延長線上で仕事をしてしまい、「今まではこうやってきた」が典型的セリフでネガティブな言葉を浴びせられた年下上司は疲れ、周りの若手も「自分もああなるんだ！」とやる気をなくす、典型例をよく聞きます。

ここでは、「定年延長組」とのコミュニケーションのあり方、特に日常業務をどう伝えればよいかをお伝えします。「退職」という意識改革の「儀式」を経ていないことが多く、退職説明会の内容(年金などの説明会)と現実のズレがあるので、根気よく雇用延長という雇用制度・現実を認識してもらうことが必要です。そして、「無理せず甘えて」これまでの経験によって「育ててもらった役」になることも重要ですが、「アホ上司」と言われないためにも年上の人への誠実な態度・顔つき・言葉遣いが必要です。また、「組織目標」をはっきりさせ、自分の仕事は誰のためにやっているのかを前面に出し、「上司の為にやっているのではない」ことははっきりさせるようにし、「チームワーク」の大切さをもう一度思い出してもらうことです。最後は、「若者育成者」という役割、新卒や若手のパート、契約社員のOJTなど時間はかかるものの成果が見えやすいものを担当してもらいます。こうしたポイントを押さえることで、「雇用延長者」とのコミュニケーションがうまくいく例が紹介されています。

お知らせ **安全衛生センターの教育DVD(レンタル料無料) 北海道安全衛生センター所有DVD一覧(PDF)**

申込は safety@rengo-hokkaido.gr.jp

会員組織でなくてもお貸します

企業・団体での研修会講師の依頼・相談も当センターへ

■ 中 | 災 | 防 | 技 | 術 | 支 | 援 | 部 | 情 | 報 |

令和6年度の研修・セミナーの開催日程もホームページに掲載しています。

詳しくは、各研修等のページをどうぞご確認ください。

<https://www.jisha.or.jp/seminar/oshms/index.html>

<安全衛生団体>

■ 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

■ 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html に掲載。

■ 北海道安全衛生サービスセンター <http://www.jisha.or.jp/hokkaido/>

■ 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/index.html>

■ 労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp/>

■ 労働者健康安全機構 <https://www.johas.go.jp/>

■ 労働安全衛生総合研究所 <https://www.jniosh.johas.go.jp/>

■ 北海道産業保健総合支援センター（産保センター） <http://www.hokkaidos.johas.go.jp/>

■ 職場のあんぜんサイト (mhlw.go.jp)

■ 労働調査会 <https://www.chosakai.co.jp/>

■ 日本産業カウンセラー協会北海道支部

[一般社団法人日本産業カウンセラー協会北海道支部 \(counselor.or.jp\)](http://counselor.or.jp)

【必見】「2024年度 働く人の悩み相談室」開設中！しております。詳しくは[こちら](#)から お申込み・お問い合わせは下記までご連絡下さい。▼ご予約は電話：011-209-7000(平日 9時～17時 ※土日祝日はお休み) メール：sapporo@counselor.or.jp(当日をご希望の方はお電話での受付になります。)

○ [個人の方へ | カウンセリングのご相談 | 一般社団法人日本産業カウンセラー協会 北海道支部 \(counselor.or.jp\)](#)

○ [日本産業カウンセラー協会 http://www.counselor.or.jp/](http://www.counselor.or.jp/)

<行政>

■ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

■ 厚生労働省 北海道労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

■ 北海道 <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/>

■ こころの耳（メンタル専用サイト） <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

「事例紹介」に検索機能を追加しました。

[こころの耳 Q&A | こころの耳:働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](#)

■ パワハラポータルサイト「明るい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

■ アスベスト情報 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/index.html>

■ 独法 労働政策研究・研修機構（JIL） <https://www.jil.go.jp/>

■ いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター（IMC） <http://ijimemental.web.fc2.com/index.html>

<おすすめHP>

- [ガン情報 がん対策情報センターについて](#)
- [がんと仕事のQ & A](#)
- [過労死防止学会](http://www.jskr.net/)
- [全国過労死を考える家族の会](http://karoshi-kazoku.net/)
- [日本アドラー心理学会](http://adler.cside.ne.jp/index.html)

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F

事務局長理事 木下真一 TEL 011-272-8855 safety@rengo-hokkaido.gr.jp

こくみん共済 coop では
自賠責共済 を取り扱っています!

自動車損害賠償責任共済

ご加入希望の方は
ご相談ください

ご契約車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたりした場合の対人賠償事故を補償します。

自賠責共済とは?

自動車損害賠償保障法によって、道路を走るすべての自動車(二輪車を含む)・原付自転車を使用する際に、加入が義務付けられている共済(保険)です。

死亡	最高 3,000万円
けが	最高 120万円
後遺障害がい	軽微3級以下4,000万円*～75万円

*軽微3級以下とは、等級4以下(軽微)の等級を指します。等級5(後遺障害)は、等級4(軽微)の等級に相当するものと見なされます。

もし、自賠責共済(保険)に加入していないと?

未加入で運行した場合、法律により罰せられます。

6ヵ月の **免許停止** (違反点数 8点)

+
1年以下の **懲役** (50万円以下の罰金)

原付・バイクをお持ちの方は特に注意!

車検制度のない原付・250cc以下のバイクは自賠責共済(保険)の有効期限切れに特に注意が必要です。いま一度、有効期限をご確認ください!

1年 満期年
1月 満期月

マイカー共済とあわせてのご加入をおすすめします。

こくみん共済 北海道推進本部
北海道労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利目的とした組織の企業として保険事業を営み、有価証券の発行も行って、組合員の皆さまの皆さまに利益を還元してまいります。この点にご留意ください。この点にご留意ください。この点にご留意ください。

ろうきん ははたらく人なら **どなたでも** ご利用いただけます!!

「ろうきん」ってなに?

ろうきんは、預金やローンなど、はたらく人が利用しやすい商品やサービスを提供している **非営利の金融機関** です!

「私でも使えるの?」

パート・有期契約・派遣などの雇用形態の方はもちろん、生協(コープ)を利用している方もご利用いただけます。

お近くのろうきんのウェブサイトはこちらから

2021年4月1日現在