

SATO社会保険労務士法人 NewsLetter

2018年1月号 (No.95)

今の特集

1. 育休延長・育休中の無期転換
2. ハラスメント
3. 平成30年に予定されている法改正
4. 冬に多い労災

1. 育休延長・育休中の無期転換

注意) 保育園の入所希望手続き

1歳に達する日の前日までの入所不承諾通知書があれば、育児休業給付金延長手続きが可能です。あくまでも保育園の入所申込日ではなく、入所希望日です。ご注意ください。4月は1年で特に入所希望が多い時期です。市町村によっては、締切日も異なりますので、必ず市町村HPや電話等で確認しましょう。

必須) 不承諾通知書

保育園の入所の相談に行って、役所の窓口で口頭で断られる場合もございます。役所から断られたからと言って、すぐに育児休業給付金の延長手続きは、できません。不承諾通知書が無いと給付金は受給できません。必ず申込みましょう。

可能) 産休・育児休業期間中の無期雇用転換

無期雇用転換は、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換できるルールです。産休・育児休業期間は労働期間が無いので、このルールから除外されるのではと思われがちですが、労働義務が免除されるだけで、有期契約自体は存続

しております。従って労働契約が途切れない場合、無期雇用転換の通算契約期間に産休・育児休業期間も含まれます。



2. ハラスメント

「ハラスメント」とは、嫌がらせや相手を不快にさせる行動のことを指します。毎日同じ職場・仲間で働く環境では、意識しないうちに発生してしまう問題です。平成27年12月1日よりストレスチェックの実施が義務付けられたことにより、人間関係を大きく歪め、職場ストレスの大きな要因となるハラスメントが今、注目されています。

セクシャルハラスメント (セクハラ)

性的嫌がらせのことです。主に男性から女性へ行われることが多いですが、近年では女性から男性への性的な言動や嫌がらせの問題も増えています。

パワーハラスメント (パワハラ)

職務上の地位や優位性を背景に行われる嫌がらせです。上司からの暴力や言葉での精神的攻撃により労働者の職場環境が悪化してしまい、精神や身体に悪影響が生じます。

ハラスメントによる影響

これらのハラスメントにより、従業員への悪影響はもちろん、職場環境の悪化や損害賠償請求・罰金等、個人のみならず会社組織全体へ多大な影響が及ぼされることとなります。

こういった問題を防ぐ取り組みとして、

- ・組織上層部がハラスメントに対して組織全体で取り組む姿勢を明確に示すこと。
- ・就業規則や規程にハラスメントの関係規定を定めて、会社のルールとして取り決めること。
- ・社内への教育実施やガイドブックの作成、相談窓口を設置することで、問題予防・解決・再発防止を目指すこと。

が必要です。

個人だけの問題と捉えずに、会社全体でハラスメント撲滅に取り組む事が今後重要となります。

3. 平成30年に予定されている法改正

障害者雇用促進法の改正

4月1日

精神障害者の雇用が4月から新たに改正され、それに伴い法定雇用率の引き上げが実施されます。民間企業における障害者の法定雇用率は現在の2.0%か

ら2.2%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲も広がります。また、平成33年4月までにはさらに2.3%まで引き上げられる予定です。障害者の職場定着のための人的支援や、助成金など、雇用を支える制度がありますので、積極的に活用されることをお勧めします。

平成25年の労働契約法改正による無期労働契約への転換の開始

4月1日

今年の4月1日で法改正・施行から5年が経過します。平成25年4月1日に一年毎の有期労働契約を開始した方が空



白期間無く契約更新してこられた場合、今年の4月1日から無期労働契約に転換することが可能になります。

これは労働者からの申込みにより成立するもので、自動的に転換されるものではありません。これまでも情報収集され、準備を進めてこられたご担当者の皆様もいま一度、対応のシミュレーションなど行ってみてはいかがでしょうか。

改正労働者派遣法施行から3年経過

9月30日

平成27年9月30日の法施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣については、同一事業所への派遣可能期間の限度が原則3年となります。3年を超えて派遣を受け入れようとするときは、事業所の過半数労働組合等から意見聴取する必要があります。3年を超えて派遣を受け入れることになった場合も、同じ人を同じ組織単位(課など)に引き続き派遣受け入れすることはできなくなります。

4. 冬に多い労災

季節によって労災事故の件数、発生要因に大きな差はなく、ほとんどの業種で転倒が一番多いとの統計があります。

しかし冬季は、積雪、路面の凍結によるスリップ、転倒の割合が増加します。道路は日照や風、車両の通行量などにも左右されますが、おおむね0℃から氷点下数℃の温度帯で、表面に融解した水膜ができ

ることによって、滑りやすくなります。日本の積雪地帯は降雪量が多いが気温はそれほど低くなく、世界的にも滑りやすい路面が出現しやすい地域といわれています。また、濡れて黒光りしているだけに見える路面が、実は表面を薄い氷の膜がコーティングしている、ブラックアイスバーンに気付かず転倒する事例も見られます。また、道路上にあるマンホールの上だけ積雪がとけ、落とし穴のようになることもあり、注意が必要です。道路以上に注意が必要なのが、橋です。橋は道路と違い地熱が伝わらない為、表面温度が低く、橋の上だけが凍結しているということがよくあります。道路と同じような感覚で運転し、スリップする事例もあります。事故の発生状況としては、冬季に特有の場所、業務(神棚を掃除するのにキャスター付の椅子に登って転倒した、スキー場で転倒した)なども見られますが、ほとんどは配達中、お客様のところへ訪問するなど、普段から行っている業務中に転倒する事例がほとんどです。



また、季節を問わず、痛みを感じなかったため、そのまま業務を続け、後になって痛み出したので病院に行く事例が見受けられます。労災の可能性のある場合は健康保険が使えま

せんのでご注意ください。尚、労災の保険料が上がる、手続きが面倒などの理由で、労災の手続きを行わないと、『労災隠し』とみなされ、労働基準監督署の調査が入ったり、企業イメージが低下します。(労災による企業イメージの低下は、発生率より隠蔽発覚のほうが、より大きな影響があります。) 労災隠しが発覚した企業は労働安全衛生法に違反したとして、書類送検され、50万円以下の罰金が科せられます。



【発行元】SATO 社会保険労務士法人 大阪オフィス

〒532-0011

大阪府大阪市淀川区西中島6-11-25

第10新大阪ビル503

Tel: (06) 6838-7188