



# きりん通信No.52

発行: きりん人事労務管理事務所  
 〒333-0844 埼玉県川口市上青木 3-12-63  
 SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904  
 TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394  
 URL: <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail: kirin@sr-kirin.jp



## パワハラ防止措置の義務化 大企業では令和2年6月1日から施行の見込み

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、「パワハラ防止対策の法制化（パワハラ防止措置の義務化など）」が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）」の施行期日を定める政令の案が示されました。同分科会で示された指針の素案と合わせて、ポイントを紹介します。

### ————— パワハラ防止措置の義務化 施行期日と指針の案をチェック —————

【確認】 職場におけるパワー・ハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（パワハラ防止措置の義務化）。これに合わせて、「職場におけるパワー・ハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（パワハラ防止措置等の指針）」が策定されることになっています。



#### <パワハラ防止措置の義務化の施行期日は？（案）>

- 公布後1年以内の政令で定める日 ……………その政令で定める日は「令和2年6月1日」
- ただし中小企業では、公布後3年以内の政令で定める日  
 までの間は努力義務 ……………その政令で定める日は「令和4年3月31日」

#### <パワハラ防止措置等の指針の素案のポイントは？>

- パワハラに該当する例・該当しない例が、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過少な要求」、「個の侵害」という典型的な6類型に分けて示されています。  
 例) 精神的な攻撃について  
**【該当すると考えられる例】**  
 ○業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。  
 ○他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。  
**【該当しないと考えられる例】**  
 ○遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。  
 ○その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。
- 企業に防止対策を義務づける労働者には、正社員のほか、パートタイム労働者や契約社員などの非正規雇用労働者も含むことなどが明確にされています。
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容は、いわゆるセクハラ指針と同様です。  
 (①事業主の方針等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事後の迅速かつ適切な対応、④その他、プライバシーを保護するために必要な措置など)



★ 指針については詳細を詰めているところですが、施行期日はほぼ確定といえる段階です。

準備に向けて、質問などがございましたら、気軽にお声掛けください。

## トピックス 諸外国の年次有給休暇

今年、年次有給休暇について色々ご検討された会社が多いかと思います。色々思うところもあるかと思いますが、目を背けていられないのが現実になって参りました。従業員が気持ちよく働き、会社の成長に繋げていきたいですね！

諸外国の年次有給休暇をご紹介します。

	EU諸国			カナダ	日本	韓国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(連邦法)		
法定付与日数	最長28日 4労働週+付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業につき 2.5日	24日以上 労働関係継続が連 続6か月以上	少なくとも2週間、 連続6年以上の 勤務で少なくとも3 週間	最長20日 6か月で10日、2年 6か月までは1年ご とに1日追加、以後1 年ごとに2日追加	最長25日 1年で15日、その 後2年ごとに1日追 加
平日換算	20日	25日	20日			
付与方法	労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。 使用者は一定期間前の告知により、特定の日の休暇取得を拒否できる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取得するよう求めることができる。	〔労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。〕 労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。		労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。	労働者が時季指定（時季指定権の行使）。使用者は時季変更権の行使が可能。 5日を超える分については、労使協定により付与可能（計画年休）。	労働者が時季指定（時季指定権の行使）。使用者は時季変更権の行使が可能。
未消化年休の取扱い	法令上の規定なし。	一部の企業では、日数を限定して持ち越しを認めているが、原則として未消化の有給休暇は消滅する。	休暇は休暇年度内に付与・取得するものとされているため繰越しは原則として認められない。	—	次年度への繰越しが認められている。（最大2年間）	1年間取得しないときは消滅する。ただし、使用者の責めに帰すべき事由により取得できなかった場合はこの限りでない。

★ アメリカでは、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

### 労働政策審議会—今はこんなことが審議されています

小耳に  
どうぞ



賃金等請求権消滅時効の在り方

有給休暇は2年が有力。労働者側、使用者側で意見が分かれ、まだしばらく審議が継続しそうです。

副業・兼業の労働時間管理の在り方

従来、副業者の長時間労働の責任は、時間的に後から雇用した使用者にありました。現在見直し検討中です。

雇用類似の働き方に係る論点整理

現在論点を整理して検討会の資料が公表された段階。雇用類似の働き方とは、委任契約が主になります。明確なルール化を期待しています。

マルチジョブホルダー

複数の企業に雇用される方の、労災給付・雇用保険の適用について議論が続いています。過重労働による労災認定をどう捉えるか。ある労災事故で労務不能の時の所得補償の額は？

★ 労働政策審議会で上記のような検討が重ねられて、私たちの元に法改正として届きます。審議会の内容はインターネットで公表されています。

◆あなたの国が、あなたのために何が出来るかを問わないでほしい。 「国」を「社会」、「会社」、「仲間」などに置き換えて唱えてみて！という人がいました。  
「あなたの仲間が、あなたに何をしてくれるかではなく、あなたが、仲間の為に何が出来るか。」  
そう考えると少し納得できませんか。大人になるにつれ、それが「仲間」から「クラス」「会社」「社会」と大きくなっていくのかもなあ、と思います。受動的ではなく、能動的に生きていた方が楽しいですね♪  
1961年 ジョン・F・ケネディ 第35代アメリカ大統領就任演説の一説