

職場のパワーハラスメント対策

◆ 相談件数「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ!

厚生労働省より公表された「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の中の総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が66,566件(前年から7.0%増加)と、4年連続で最多となりました。

近年、職場のいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)が大きな問題となっていますが、みなさんの会社では「パワーハラスメント対策」をされていますか?

◆ どのような行為がパワーハラスメントにあたるのか?

職場のパワーハラスメントとは・・・「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。

たとえば、以下のような行為がパワーハラスメントにあたります。

1. 身体的な攻撃	(例) 叩く、殴る、蹴るなどの暴行	2. 精神的な攻撃	(例) 皆の前で叱る 必要以上に執拗に叱る
3. 過大な要求	(例) 新人に対して高度な仕事を押し付ける	4. 過小な要求	(例) 営業職なのに掃除ばかりやらせる
5. 人間関係からの切り離し	(例) 無視 一人だけ別室に席をうつされる	6. 個の侵害	(例) 交際相手について執拗に問われる 家族の悪口を言われる

◆ 職場のパワーハラスメントの予防と解決

職場のパワーハラスメントは、いったん事案が発生してしまうと、その解決に時間と労力を要します。まずは問題が発生しないように、予防対策を講じることが重要です。主な予防策・解決策として、以下のものが挙げられます。

予 防 策

① トップのメッセージ 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す ② ルールを決める 就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける	③ 実態を把握する 従業員アンケートを実施する ④ 教育する 管理職研修、従業員研修を実施する ⑤ 周知する 組織のルールや相談窓口について周知する
---	--

解 決 策

① 相談や解決の場を設置する 組織内に相談窓口を設置する 外部に相談窓口(カウンセラー、弁護士など)を設置する	② 再発防止のための取組 行為者に対する再発防止研修を行う
--	---

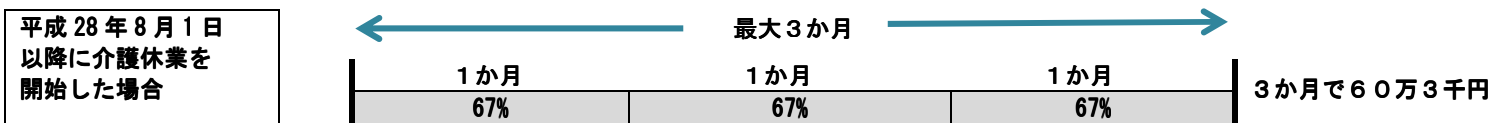
介護休業給付金の支給率が変わります (平成28年8月1日以降)

支給率 介護休業給付金の支給額は、これまで休業開始時の賃金の40%でしたが、平成28年8月1日以降に開始する介護休業※からは、67%の支給となります。

(※平成28年7月31日までに開始した介護休業は、これまでどおり40%を支給。)

【例】休業開始時賃金日額1万円の方が3か月(1か月を30日とした場合)介護休業を取得した場合の総支給額

介護休業給付金の月額 = 休業開始時の賃金日額 × 支給日数(30日) × 67%



平成28年7月31日までに介護休業を開始した場合に比べ、支給額が24万3千円上がるようになります。

【注意点】平成28年8月1日以降に介護休業を開始した方は、支給の対象期間中に賃金の支払がある場合、支払われたその賃金の額が「休業開始時の賃金日額に支給日数をかけた額」に対し、13%(平成28年7月31日までに介護休業を開始した方は40%)を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金は支給されません。

* 介護休業給付金の支給を受けられる方

- ・ 家族を介護するための休業を取得した雇用保険の65歳未満の一般被保険者であること。
- ・ 介護休業を開始した日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月(完全月)が12ヶ月以上あること。
- ・ 雇用契約期間に定めのある方は、休業開始時に一定の条件を満たしている必要があります。

厚生年金保険料率が改定されます

9月より厚生年金の保険料率が178.28/1000(折半89.14/1000)から 181.82/1000(折半90.91/1000) に変わります。

10月支払いの給与から新しい料率で天引きすることになりますのでご注意ください。

