

労働法令の遵守と ハラスメント防止について

令和3年度 保育所向け講習会



東京労働局雇用環境・均等部指導課

説明科目



1 科目 休暇と休業制度

2 科目 勤務時間の適切な管理

3 科目 ハラスメント防止と労働法令の遵守

年次有給休暇



年休は従業員の権利

年次有給休暇（年休）は、従業員が本来働く日を休んでも、そこは出勤したことにして給与がもらえるという権利です。年休は従業員の都合により、いつ取ってもよいものです（法第39条）。

上司に申し出ることをためらってしまうなど、年休を多く残している従業員が多いのが現状です。そこで、働き方改革関連法では、「年休のうち5日間は、事業主が時季を指定し、確実に取得させること」が会社に義務付けられました（労働基準法第39条）。

従業員に年休を気兼ねなく取ってもらうためにも、上司が率先して休暇を取るようにしましょう。

NO 有休取得の不利益取扱

産前・産後休業と母健措置



●産前休業

出産予定の女性従業員が出産予定日の6週間以内(多胎妊娠の場合は14週以内)に休業を請求した場合、就業させてはなりません(労働基準法第65条)。

●産後休業

原則として、産後8週間を経過しない女性を就業させることはできない。ただし、6週間を経過した本人からの請求があり、医師が支障がないと認めた業務に就業させることは可能です(労働基準法第65条)。

●母健措置

男女雇用機会均等法では、事業主に、女性従業員が母子健康法に基づく妊産婦検診を受診するための通院時間の確保や保健指導に応じた措置を義務付けています(均等法12、13条)。

NO マタニティハラスメント

均等法9条では、妊娠、産休、出産などを理由に、解雇、雇止め、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

マタニティハラスメントとは・・・
職場における妊娠・出産等に関するハラスメントのこと

育児休業と育児短時間制度



● 育児休業

育児休業は性別を問わずに取得できます。1歳に満たない子を養育する従業員から書面等による申出があれば、子の1歳の誕生日前日までを上限に育児休業を与えなければなりません(育児・介護休業法第5条)。

また、子を養育する予定であった配偶者が病気などで養育できなくなった場合、保育園に入所を希望しながら入所できないときには、育児休業を1歳6か月まで延長できます。更に同様の条件で最長2歳まで延長が可能です。

● 育児短時間勤務

育介法により、事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が利用できる短時間勤務制度の整備が義務付けられています。制度では1日の勤務時間を6時間以内としなければなりません。

NO 育ハラ パタハラ

育介法では、その法律で定められた制度を利用したことなどを理由に、解雇、雇止め、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

育ハラ・パタハラとは・・・

育児休業等の制度又は措置の申出や利用に関するハラスメントのことです

パート労働者・有期雇用労働者の休憩室の利用の機会の付与等



待遇への
納得感も
高まれば
やる気も
アップ！

●福利厚生施設

通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、パートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければなりません(パートタイム・有期雇用労働法第12条)。

●待遇の違いの理由等の説明

パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等を説明しなければなりません(法第14条)

●不合理な待遇の禁止

パートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)、その他の事情のうち、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません(法第8条)。

正社員とパート・有期雇用労働者の間の待遇の違いについて、その理由を説明できますか？

新型コロナウイルスの影響による休業

- 新型コロナウイルスに罹患した疑いがあることのみをもって従業員に休業を命じて休ませた場合には、労働基準法第26条により休業手当の支払が義務付けられます。
- PCR検査を業務命令により受けさせる場合には、賃金の支払が必要となる場合があります。

新型コロナウイルスに係る支援策

●雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)

新型コロナウイルス感染症の影響により事業の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために労使協定に基づき休業を実施する事業主に対して休業手当の一部を助成するものです。

<お問合せ先>

最寄りのハローワークまたはコールセンター

TEL：0120-60-3999(土日・祝日含む 9:00～21:00)

詳細については
厚生労働省ホームページを
ご参照ください。



新型コロナウイルスに係る支援策

●両立支援等助成金 育児休業等支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等（保育所等）に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

詳細については、厚生労働省
ホームページをご参照ください。

厚生労働省 両立等支援助成金

検索

テレワークのすすめ



一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種や職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があります。

テレワークに向かないと安易に結論付けるのではなく、業務の遂行方法の見直しを検討することが望まれます。

【例】

- 教材等の準備
- 文書の作成
- 面談

まずは、部分的にでも
「スモールスタート」で！

勤務時間の適切な管理



労働時間って何？

労働時間とは、従業員が会社の監督・指揮命令下にある時間のことをいいます。

従業員が働く時間だけではなく、それに付随する仕事の準備や片付けなどの時間も、労働時間となりえます。

また、実際に作業していない待機時間や仮眠時間といった“手待ち時間”も、会社の監督・指揮命令下であれば労働時間です。

平成31年4月の改正労働安全衛生法により、労働時間の状況の把握と記録が義務化されており、原則、タイムカードやICカードなど客観的な記録による方法が使用者自らの現認による方法により始業時刻と終業時刻を記録しておかなければなりません。

やってはいけない NG

<労働時間の把握でやってはいけないこと>

- ✕ 出勤簿に押印や出欠のみ
- ✕ 事後報告（まとめて数日分を報告）
- ✕ 過少申告

NO 賃金不払い残業

勤務時間の適切な管理 Q&A

Q

昼休みの電話当番は
労働？ それとも休憩？

A 電話当番も労働時間のうち
「手待時間」を理解しよう

「休憩時間」とは、従業員が仕事から離れることが保障されている時間です。一方、「手待時間」とは、会社から指示があればただちに仕事ができる態勢で待機している状態をいい、この時間は労働時間です。昼休みの電話当番は「手待時間」であるので、他に休憩時間を与える必要があります。

Q

労働時間は何分単位で
計算するのですか

A 単位は自由ですが
時間の切り捨てはダメ

労働時間の単位は自由です。注意点は、労働時間の計算の際、端数の切り上げはできますが、切り捨てはできないということ。30分単位なら「15分未満は切り捨て」はNGです。ただし「1か月の通算で30分未満の端数を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げることは、認められています。

ハラスメント対策と労働法令の遵守

労働施策総合推進法第30条の2

違法な労働条件を強いることは時としてハラスメントになることも

令和3年4月1日から中小企業にパワーハラスメント対策が義務付けられます！

労働法令を遵守するとともにハラスメント対策を講じてください。

職場のパワーハラスメントとは

労働施策総合推進法第30条の2

● パワーハラスメントとは

- ① 優越的な関係を背景とした言動
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- の3つの要素を満たすものをいう。

● 職場とは

勤務場所以外であっても「懇親会」、「社員寮」、「通勤中」であっても、職務との関連性、参加が強制か任意かといったことが考慮されます。



パワーハラスメントの事例



パワーハラスメント対策

労働施策総合推進法第30条の2



一、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

就業規則等において、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

二、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

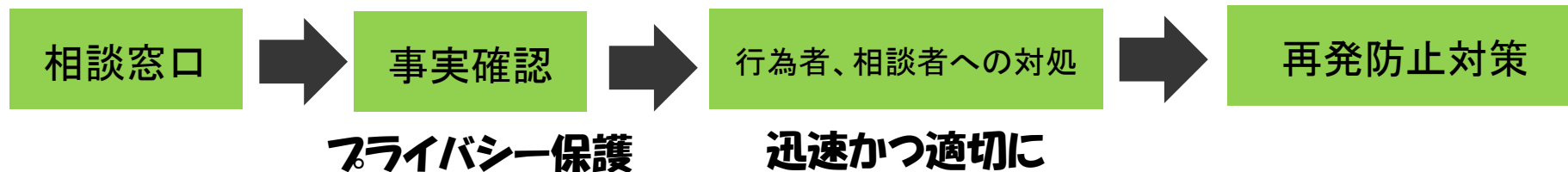
① 相談窓口の労働者への周知

相談窓口をあらかじめ定め、全労働者（派遣労働者を含む）に漏れなく周知する

② 相談体制の整備

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるものとする

【相談の流れ】



パワーハラスメント対策ツール

こちらから義務化へ向けた各種ツールを入手できます。

『規定（例）』
『研修教材』
『パンフレット』
『アンケート（例）』 etc
のツールを入手できます。



最後に



労使で協力し、働きやすい環境を整備することが、経営者にとっても従業員にとっても良い結果へとつながります。

労働法令を遵守し、ハラスメントのない職場づくりをお願いします。

ご清聴ありがとうございました。

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 (電話03-3512-1611)