

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



「職場のパワーハラスメント」の予防・解決

◆厚生労働省ワーキング・グループが取りまとめ

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」(パワハラ)について昨年7月から議論されてきましたが、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

◆企業の積極的な取り組みが必要

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

◆職場のパワハラをなくすために必要なこと

(1) 企業や労働組合、そして一人ひとりの取り組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めることが必要です。

(2) トップマネジメントへの期待

職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めることが必要です。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行う必要があります。

(3) 上司の立場にある方への期待

自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

(4) 職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うように努力することが必要です。また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

「年金制度」抜本改正に関する動向

◆「最低保障機能」の強化

現在開会中の国会に「年金機能強化法案」(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案)が提出され、これから審議されていきます。

ここでは、この法案の内容を簡単にご紹介します。

◆主な内容

同法案の主な内容は次の通りです。

(1) 年金制度の最低保障機能の強化を図り、併せて、年金給付の重点化・効率化を図る観点から、「受給資格期間の短縮」、「低所得者等への年金額の加算」、「高

所得者の年金額の調整」を行う。(平成 27 年 10 月から施行)

(2) 「基礎年金国庫負担 2 分の 1」が恒久化される特定年度(現在は「別に法律で定める年度」と規定)を平成 26 年度と定める。(平成 26 年 4 月から施行)

(3) 平成 24 年度に発行する交付国債の償還に関する事項(今国会に提出済みの国民年金法等改正法案で「別に法律で定める」と規定)を定める。(公布日から施行)

(4) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う。(平成 28 年 4 月から施行)

(5) 厚生年金・健康保険等について、次世代育成支援のため、産休期間中の保険料免除を行う。(2 年を超えない範囲内で、政令で定める日から施行)

(6) 遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。(平成 26 年 4 月から施行)

法案が可決・成立した場合でも施行日はまだまだ先ですが、年金受給者等に大きな影響を与える内容もあり、注意が必要です。

なお、(1)～(3)、(6)については、税制抜本改革により得られる税収(消費税

収)を充てるとされています。

◆年金制度の「一元化」実現なるか?

また、サラリーマンと公務員等の年金を統合する「被用者年金一元化法案」(被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案)も国会に提出されており、今後の動向が注目されます。

がん患者となった労働者に対する就労支援

◆支援策が続々と登場

がん患者の 5 年生存率の平均が 50%を超え、治療を続けながら働くがん患者が増えているそうです。

就労支援に乗り出す企業、夜間診療など支援する病院も現れ、また、厚生労働省も今年度からの「がん対策推進基本計画」で取組みを後押ししています。

◆依願退職・解雇の状況

がん患者の 5 年生存率は伸びているものの、厚生労働省研究班の調査(2004 年)によると、がんになった労働者のうち約 30%が依願退職をし、4%が解雇されたそうです。

そこで、同省は、2012 年度から 5 年間の目標を掲げた「がん対策推進基本計画」を発表し、就労支援に取り組むことを掲げています。

◆病院による支援策

がん患者の就労を支援する病院では、放射線治療の診療時間を午後 10 時まで延長したそうです。

また、他の病院では、患者の悩み相談に応じたり、希望者には精神科医や臨床心理士が復職に伴う心理サポートを実施したりしています。

◆企業による支援策

大手の人材派遣会社では、2012 年度末をめどに、がんと診断された社員や派遣スタッフの休暇制度などを導入するようです。

しかしながら、このような企業はまだまだ少ないようであり、中小零細企業では従業員数が少ないため、1 人でも長期の休暇を取ると周りの社員の負担が増加してしまします。

これらの企業では、他の企業で実施されている育児や介護との仕事の両立、うつ病で休職した人の復職などを参考にしながら、がん患者となった労働者への支援を進めていくことも必要なのではないでしょうか。

