

青森労働局からのお知らせ

令和6年11月

パワーハラスメント対策及びフリーランス・事業者間取引適正化等法 オンライン説明会を開催します！

令和4年4月1日から、労働施策総合推進法に基づき、全事業主に対し「パワーハラスメント防止措置」を講ずることが義務化されています。

また、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が令和6年11月1日に施行されました。

青森労働局では、以下の日程により、この2つのテーマについて説明会を実施します。

【開催日時】

令和6年12月17日（火）・18日（水）・19日（木）

いずれも13時30分～15時

※3日とも同じ内容です。

【開催方法】

オンライン（Microsoft Teams）

【申込方法】

青森労働局ホームページの「パワーハラスメント対策及びフリーランス・事業者間取引適正化等法オンライン説明会 特設ページ」へアクセスし、申込画面（労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会受付サイト）で申込登録を行ってください。



https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_01228.html

【申込締切日時】

令和6年12月13日（金）17時

※各回定員100社。先着順の受付となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室　【電話番号】017-734-4211

資料：別添1（パワーハラスメント対策及びフリーランス・事業者間取引適正化等法オンライン説明会）

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を実施します。

<パワハラ6類型について>

①身体的な攻撃



- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

②精神的な攻撃



- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

③人間関係からの切り離し



- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

④過大な要求



- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

⑤過小な要求



- 管理職でもある労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

⑥個の侵害



- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

※ これらはパワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

【どうやってパワーハラスメントの予防・解決をすればいいの?】

企業において、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築するために以下の7つの取組の実施をお願いします。

- ① トップのメッセージ ~組織のトップがパワーハラスメントは職場からなくすことを明確に示す。
- 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 社内アンケートなどで実態を把握する ~従業員アンケートを実施する。
- ④ 教育をする ~管理職研修、従業員研修を実施する。
- ⑤ 社内での周知・啓蒙 ~組織のルールや相談窓口について周知する。
- ⑥ 相談や解決の場を提供する ~企業内外に相談窓口を設置し、責任者を定める。
- ⑦ 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。

詳細は、「あかるい職場応援団」を参照ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211



**年末年始は
たっぷり休んで
リフレッシュ!**

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇 を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この年末年始に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。青森労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。

（年次有給休暇取得促進特設サイト URL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

資料：別添2（年末年始はたっぷり休んでリフレッシュ！）