

群馬労働局の取組 トピックス

(パワーハラスメント防止措置、12月は職場のハラスメント撲滅月間、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告知)改正、年次有給休暇の計画的付与制度)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP(新着情報)にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 「パワーハラスメント防止措置」が全事業主に義務化されています！

【改正労働施策総合推進法】

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました。

【職場におけるパワーハラスメント防止措置とは】

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

- (1) 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止)

中小企業の事業主の皆さま／

労働施策総合推進法に基づく
「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- 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

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

② 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

【「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設】

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」と定めています。

群馬労働局では、右記のとおり特別相談窓口を開設します。

【社内の体制整備に活用できる情報・資料】

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料。
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP

検索



12月は職場のハラスメント撲滅月間です

みんなで **NO** ハラスメント

群馬労働局では、ハラスメントのことでお悩みの方、お困りの方の相談に応じています。
お気軽にご相談ください！

- ・パワーハラスメント
- ・セクシュアルハラスメント
- ・妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント など

ハラスメント相談窓口
パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。
ハラスメントをなくし、働きやすい職場づくりを目指しましょう。

あかるい職場応援団
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku_00001.html

ハラスメント対応特別相談窓口

開設場所 群馬労働局雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

電話番号 **027-896-4739**

住 所 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階

※匿名でも結構です。プライバシーは厳守します。

※相談窓口は、年間を通じてご利用できます。

トラック運送事業者の皆様へ

③ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)が改正されます

	令和6年3月31日まで	令和6年4月1日から
1年の拘束時間	3,516時間	原則: 3,300時間
1か月の拘束時間	原則: 293時間 最大: 320時間	原則: 284時間 最大: 310時間 (1年の拘束時間が3,400時間を超えない範囲で年6回まで) ※284時間を超える月が3か月を超えて連続しないこと。 ※月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める。
1日の休息期間	継続8時間	継続11時間を基本とし、9時間下限 ※長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定。

【その他】

○連続運転時間：「運転の中断」は「原則休憩」。

SA・PA等に駐車できない等、やむを得ず4時間を超える場合は30分延長可。

○分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：4H+6H、5H+5H等→見直し後：3H+7Hも可）、分割休息が連続する期間を短縮。

○2人乗務特例：車両が一定の基準を満たす場合には、拘束時間を延長。

ただし、運行終了後11時間以上の休息を確保。

○予期しえない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取り扱いを規定。

○ 自動車運転者に係る時間外労働の上限規制も令和6年4月1日から適用されます

法律による上限(原則)
月45時間 年360時間

法定労働時間: 1日8時間・週40時間
1年間=12か月

法律による上限
(例外)

一般労働者

- ・年720時間以内
- ・単月100時間未満(休日労働含む)
- ・2~6か月平均80時間以内(休日労働含む)
- ・法律による上限(原則)を超えられるのは年6か月まで

自動車運転者

・年960時間のみ

☆「働き方改革」の取り組みをサポート！
無料で個別出張相談も受け付けておりますので、お気軽にお問合せください。

「労働時間相談・支援コーナー」 県内各労働基準監督署
「群馬働き方改革推進支援センター」 0120-486-450





休暇をとって、
いつもと違う冬を
探しに行こう。

新しい働き方・休み方を
実践するために
年次有給休暇を
上手に活用しましょう

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

●「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。
新型コロナウイルス感染症対策として実践されている、新しい働き方・休み方のスタイルを定着させ、これからも続けていくためには、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。

（※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。

<年次有給休暇取得促進特設サイト>
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



<働き方・休み方改善ポータルサイト>
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>
https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバー
はHPを見てね！

