



こうち労政情報

雇用労働政策課のホームページにも掲載しています

令和3年度 第3号

(2021年11月末日発行)

「こうち労政情報」では県内の企業の皆さまに労働関連情報をお届けします。

土佐の匠 令和3年度「土佐の匠」認定について

県では、技能後継者の意欲の一層の向上と、技能を尊重する社会の実現を図るため、県内産業の基盤を支え、その振興に貢献している熟練技能や、古くから受け継がれてきた伝統技能の優れた継承者を「土佐の匠」として認定しています。

令和3年度に「土佐の匠」認定を受けられたのは、次の9名の方です。



大野 誠司 さん
(日高村)
【鍛造】

岡崎 壮 さん
(安芸市)
【ガラス製品成形】

尾崎 伸安 さん
(いの町)
【和紙製造】

小松 博士 さん
(高知市)
【日本料理】

斉藤 和三 さん
(高知市)
【西洋料理】

西川 泰志 さん
(高知市)
【塗装】

畑山 幸彦 さん
(香南市)
【土佐打刃物】

濱中 伸也 さん
(宿毛市)
【木製家具・建具製造】

松本 昌時 さん
(高知市)
【日本料理】



認定証書交付式



(前列左から大野さん、岡崎さん、尾崎さん、小松さん、斉藤さん、西川さん、後列左二人目から畑山さん、濱中さん、松本さん)



岡崎さん作品



濱中さん作品

育児・介護休業法が改正されました。
令和4年4月1日から雇用環境整備、
個別の周知・意向確認が事業主の義務になります。

詳細は厚生労働省HPをご確認いただくか、高知労働局 雇用環境・均等室 (TEL:088-885-6041) までお問合せください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



最低賃金改正のお知らせ

令和3年10月2日から
高知県最低賃金は
1時間 **820円**です。

最低賃金についてのお問い合わせ先

高知労働局 賃金室
TEL:088-885-6024
又は、最寄りの労働基準監督署

みんなチエック！
最低賃金。

会社員、パート、アルバイト、派遣社員、学生アルバイト、フリーランス、外国人労働者、外国人学生アルバイト、外国人労働者学生アルバイト、外国人労働者学生アルバイト

高知県 最低賃金

令和3年 10月2日から [時間額] **820円** 28円UP

高知県就職支援相談センター(ジョブカフェこうち)の 企業向け支援メニューのご案内

● 「中小企業向けセミナー」

ご希望の時期・内容を調整のうえ、研修講師を派遣します。企業内研修としてご活用ください。

実施テーマ例：「コミュニケーション力向上」「組織づくりの考え方」「人事・労務管理」「接客・電話対応」等

● 新社会人向け「グロースアップセミナー」

入社後の振り返り、仕事をスムーズに進めるためのコミュニケーション、キャリアデザイン等を学んでいただけます。新入社員研修としてご活用ください。参加対象者等 入社3年以内の方(中途入社を含む)、50名

(高知市会場) 令和4年1月19日(水) 13時~16時 ちより街テラス

(四万十会場) 令和4年1月21日(金) 13時~16時 四万十市社会福祉センター

● 「職場体験講習」

求職者の採用決定前に、従業員さんと一緒に現場の仕事を体験してもらいます。

求職者の適性を見極め、ミスマッチのない採用のためにご活用ください。

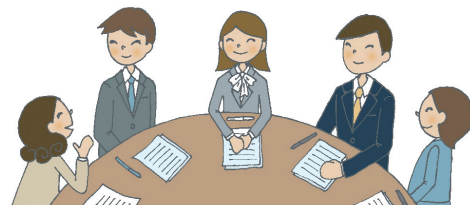
【お問合せ】

高知県就職支援相談センター(ジョブカフェこうち)(本部)

tel:088-802-1533 高知市帯屋町2丁目1-35 片岡ビル

開所日 月曜~金曜、第2・第4土曜(祝日と12/29~1/3は除く)10:00~18:00(金曜のみ10:00~20:00)

E-mail: info@jobcafe-kochi.jp HP: https://www.jobcafe-kochi.jp



あなたの職場は大丈夫!? 「コロナ・ハラスメント」

このようなことが起こっていませんか?

- ・感染したことを理由に解雇される
- ・回復しているのに出社を拒否される
- ・予防接種を受けないことで嫌がらせを受ける など

新型コロナウイルスに対する不安や恐怖心や、その対策のつもりが過剰な反応となり、他人への差別的な行動に繋がっていることがあります。

正しい知識・情報に基づいた思いやりのある行動を職場の皆さままで共有しましょう。

高知県では、令和3年7月に「高知県新型コロナウイルス感染症に関する条例」を制定しました。

その中で、新型コロナウイルス感染症に関連した不当な取扱いを禁止する条項を設けています。

(抜粋)

(不当な取扱い等の禁止)

第8条 何人も、新型コロナウイルス感染症に罹患していること若しくは罹患しているおそれがあること又は新型コロナウイルス感染症の予防接種を受けていないこと等を理由として、差別的取扱い、誹謗中傷、いじめ、名誉又は信用の毀損、人権の侵害その他権利及び利益を侵害する行為をしてはならない。

2 県は、国及び市町村と適切な役割分担のもとに連携し、前項に規定する行為を防止するため、教育及び啓発を行い、当該行為の被害を受けている者に対する相談体制を整備するとともに、その他必要な措置を講ずるものとする。

中小企業へのパワハラ防止措置の義務づけについて

労務改善 Q&A



上司からパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」と略)を受けているので何とかしてもらいたいという申出が従業員からありました。我が社は従業員十数名の中小企業で人員不足のため忙しく、そのような申出に対応する余裕はありませんが何か対応しなければいけないのでしょうか。

A

令和4年4月から、中小企業の事業主にもパワハラ防止措置をとることが義務づけられます。

パワハラについては、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③その雇用する労働者の就業環境が害されることと定義づけられるとともに、パワハラを防止するための措置を講ずることが事業主に義務づけられました(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2)。パワハラ防止措置を講ずる義務に違反している事業主には、厚生労働大臣による勧告や勧告に従わなかったときの公表といったことが行われる場合もあります(同法第33条)。

パワハラの問題点としては、被害者となった労働者の人格的利益が侵害されたことだけでなく、被害者や職場全体の能力発揮が阻害され生産性が低下し、さらには、そのような職場環境を嫌って、労働者が離職し、求人もうまくいかず、社会的評判が低下するなど、会社としても大きな損失に繋がることがあります。

パワハラ防止措置については、令和2年6月1日に改正法が施行されましたが、中小企業の事業主には努力義務とされ、令和4年4月1日から義務化されます。パワハラは人権侵害であるという認識のもと、事業主の方針の明確化と周知・啓発、相談に対応するための体制整備、事案発生後の迅速かつ適切な対応等に取り組むようにしましょう。

厚生労働省の情報サイト「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)では、「パワー・ハラスメント対策導入マニュアル」等のハラスメント関係資料がダウンロードできるほか、ハラスメントの裁判事例や、他社の取組の確認もできますので、参考にされてはいかがでしょうか。