



つむぎだより No.37

＝スローガン＝

「つむぎ」として4期目がスタートしました。

今回は、法人としてもステップアップしています。昨年から作成中だったBCP(事業継続計画)もやっと完成し、緊急時にも対応できるように担当者を決めました。

また、福利厚生を新設し、少しずつですが快適な職場環境になるように奮闘中です！！

そして、今年のスローガンは、『思いやり』です。

スタッフの一人一人が、自分自身のことだけでなく、周りの人に配慮して、考動してもらえるように、という思いを込めて決めました。

私自身もそうですが、忙しくなると、ついつい周りのことを気にしなくなってしまいます。ほんの少し気を付けるだけで、お互い優しい気持ちになれるものだ、と心に余裕のある時は分かっているはずなのですが…。

この1年、意識し続けたいと思います。(川東)

★2023年5月号

1、身近な労働法の解説 —LGBTとSOGL—

5月17日は、『多様な性にYESの日』(国際的には「LGBT嫌悪に反対する国際デー」)です。また、6月は「プライド月間」(LGBTQ+の権利を啓発する活動が世界中で開催される月)です。

今回は、労働施策総合推進法(パワハラ防止法)に基づく性的指向・性自認に関するハラスメント防止について解説します。

1. LGBTとSOGL

(1)LGBT・LGBTQとは

性的指向としてのレズビアン(女性同性愛者)・ゲイ(男性同性愛者)・バイセクシュアル(両性愛者)と、性自認としてのトランスジェンダー(心と出生時の性別が一致しない人)の頭文字を取った言葉です。クエスチョニング(性のあり方を決めない人・決めたくない人)もいます。

(2)SOGLとは

恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向を「性的指向(Sexual Orientation)」、自己の性別についての認識のことを「性自認(Gender Identity)」といいます。この頭文字であるSOGL(ソジ)は、すべての人が持つものです。

男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象はすべての人それぞれです。また、自分の性別を「どちらでもない」「どちらでもある」と思う人もいます。

身体的な性とSOGLの組み合わせは実に多様で、また、それぞれの性(身体・指向・自認)にはグラデーションがあり、時に揺れ動くものでもあります。

2. SOGLに対するパワハラ防止

SOGLに関連するパワハラには次のようなものが挙げられています。

(1)精神的な攻撃

- ・脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など
- ・人格を否定するような言動をすること

(2)個の侵害

- ・私的なことに過度に立ち入ること
- ・労働者の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を、当該労働者の了解を得ず他の者に暴露すること

SOGLに関する言動や望まぬ暴露(アウトティング)が、職場におけるパワハラの定義を満たす場合は、これに該当します。また、SOGLに関する侮辱的な言動は、特定の相手だけではなく、周囲の誰かを傷つけます。

自らのSOGLについて他者に伝える「カムिंगアウト」をしていない人がいることに留意しましょう。

自身を含めたすべての人の人権として捉え、尊重することが大切です。

★労働保険 年度更新のお知らせ★

令和5年度の申告納付期間は
6月1日(木)～7月10日(月)
です。

令和4年10月1日から、保険料率に変更されたため、令和4年度確定保険料の算定方法が例年とは異なりますのでご注意ください。

詳細については、5月中旬にお手元に届く、労働局からの資料をご確認下さい。

＝季節のコラム＝

一年中食べられるようになって、この時期のタケノコは格別ですね。添えられているのは「木の芽」。

日本各地の丘陵や山地に分布するサンショウの若芽は、緑が鮮やかで香りが良いため、焼き物や煮物などの料理のあしらいとして添えられますが、その前に軽く数度叩くのは、葉の細胞(油点)を潰すと香りが増すからです。そして、未熟な実は「青ザンショウ」として佃煮やちりめん山椒に、熟して黄色や赤色になった時に採集され、陰干しされると果皮が開き、黒色種子が出てきますが、その種子を除いて果皮だけを集めたものが、いわゆる「山椒」です。

アゲハチョウの幼虫の食草でもあるのですが、幼木なら、1匹で食べ尽くされてしまうそうです。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00~18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」の見直し

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(厚生労働省サイト)で、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト(2023年改正版)労働者用・家族用」と「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法では「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合で、その超えた時間が1か月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」に、医師による面接指導を義務付けています。

この疲労の蓄積の状況を確認するため、中央労働災害防止協会が作成し、平成16年6月に公表された「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」(以下「労働者チェックリスト等」といいます。)が、広く活用されています。

しかし、作成から15年以上が経過し、働き方改革の推進など、働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、この度、有識者による検討が行われ、内容が見直されました。最新の知見を踏まえ、「労働者チェックリスト等」へ新たな項目(食欲、睡眠、勤務

間インターバルに関する項目)を追加するなどの改正が行われました。

2023年改正版の「労働者チェックリスト等」をご参照いただき、従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト(2023年改正版)労働者用・家族用」】

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改正版)[本人用・家族用]活用ガイド」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究報告書」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf



3、今月のおすすめ本

今月は、『成功と失敗の法則』(著者: 稲盛和夫/出版: 致知出版社)をご紹介します。

稲盛さんの本は、これまでも何冊か読んでいますが、この本は毎朝、少しずつ読んでいく本です。

何度も出てくる言葉に「他に善かれかし」というのがあります。「他人のために良いことをする。」という意味ですが、経営するうえでは、とても大切なことだと思います。

この本は、他にもいろいろと考えさせられる言葉が出てきます。日々の自分を振り返りながら読むと、いろんな発見があります。

字も大きく分かりやすいので、「普段あまり本を読まない」という方でも大丈夫!

耳の痛い言葉も出てきますが、しっかり受け止めれば、きっと役に立つ一冊です。ぜひ、読んでみて下さい。(川東)

