

つちはし事務所通信

1

January
2022



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022年1月1日

要確認

令和4年4月より中小企業で義務化となるパワハラ防止措置について

職場におけるパワーハラスメント(以下、「パワハラ」という)の防止措置が令和4年4月より、中小企業についても義務化されます。そこで、経団連が実施した職場のハラスメント防止に関するアンケート結果と、実施すべき防止措置の内容をとり上げます。

.....職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント.....

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

(調査期間: 令和3年9月7日~10月15日/調査対象: 経団連会員企業/回答企業数: 400社)



<調査結果のポイント>

●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受付けている企業は50.3%

実施が義務付けられる防止措置

① 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、パワハラの行為者には懲戒処分等の対象になることを就業規則等に定め、従業員に周知する。

② 相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備相談窓口を定め、従業員に周知し、相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。

③ パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に把握するとともに、事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を適正に行う。また、再発防止に向けた措置を講ずる。

④ 併せて講ずべき措置

プライバシーを保護し、不利益な取扱いがされないこと等を定め、従業員に周知する。

★ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。就業規則などの準備が必要です。また、ハラスメントの相談があった場合は放置せずに迅速に対応し、再発防止に取り組むことが大切になります。先行して実施された大企業での調査結果を見ると、ハラスメント対策として研修などが重視されており、相談体制の整備において社外の専門家を活用するケースが多いようです。ご質問等があればお気軽にお声がけください。

施行待ちの改正

令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正③

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。

改正前
<p>(育児休業の場合)</p> <p>① 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>② 子が1歳6カ月になる日までに契約が満了することが明らかでない</p> <p>(介護休業の場合)</p> <p>① 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>② 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない</p>



改正後
<p>育児休業・介護休業ともに、</p> <p>①の要件を撤廃する。 (②の要件は残す)</p> <p>注。「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件については、無期雇用労働者と同様の取り扱いとする。 …「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」は、労使協定の締結により除外可能。</p>

★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

令和4年1月1日から健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されます

確認

同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、支給開始日から「通算して1年6か月」になります。

- ・支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても、繰り越して支給可能になります。
- ・令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金（令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金）が対象です。



あとがき◆つちはし事務所より

新年あけましておめでとうございます

本年も、職員一同よろしくお願ひ申し上げます(´∩`)

- ★2020年2021年と2年続けてのコロナイヤーとなり、2022年も残念ながら「オミクロン株」の話題で幕開ける年となりました。後の世では、この時代を何と定義するのでしょうか。できればコロナによる停滞の時代ではなく「コロナという黒船により日本が一気にデジタル化し、社会の変革が進んだ時代」と言われる時代としたいものです。
- ★セミナーや会議はオンラインが日常化し、電子申請により役所に行く回数もめっきり減りました。電子マネーでのお買い物も当たり前となり、マイナンバーと紐づく情報が見られるWEBサイト、マイナポータルも年金記録など様々な情報が見られるようになっていきます。社会のデジタル化は静かに急速に進行中。
- ★企業においても、採用から勤怠管理、人事評価、ビジネスチャットなどのコミュニケーションツールまで様々なデジタルツールが、マネジメントの在り方を変えようとしています。また、それらを駆使してテレワークや副業など柔軟な働き方ができることが、選ばれる企業になるための条件の1つとなりつつあります。皆様の会社は、コロナ後、働く人に選ばれる会社になるための準備はできていますでしょうか。
- ★つちはし事務所では、今年も新しい働き方を実現する会社の仕組みを提案していきます。