

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

# ねっとWORK

2022.  
3月号  
Vol.71

特集：**育児・介護休業法** 令和4年4月改正 特集号

新連載：**クマ先生の労務相談**  
「業務上の注意がパワハラにあたるかについて」

## 育児・介護休業法 令和4年4月改正特集号

より多くの労働者が仕事と育児・介護を両立できるように、環境を整える為の改正が行われます。令和4年は4月と10月に改正の山がありますが今回は直近に迫る4月の改正について改めてまとめます。

### 雇用環境整備

育児休業の申出が円滑に行われるように雇用環境を整備することが義務付けられます。具体的には下記のうちいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①育児休業・産後パパ育休（10月法改正内容）に関する**研修**の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**



#### 実務での対応は？

自社においてどの措置を講ずるか検討の上、実施していく必要があります。相談窓口の設置をして周知する企業は多い見込みですが、これを機に研修を行う場合はMRパートナーズにてお手伝いが可能です。迷った際はぜひご相談ください。

### 個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等の事実を労働者が申し出たときは下記の措置が義務付けられます。本人だけでなく「配偶者」についての事実も申出がされるように、労働者の方とコミュニケーションを取る必要があります。

- ①育児休業に関する制度等を知らせる（個別周知）
- ②育児休業の申出の意向を確認するための面談等を行う（意向確認）



#### 実務での対応は？

例えば、相談窓口の担当を女性だけでもしくは男性だけとするのではなく、男女両方の担当者を窓口としても良いかもしれません。男性であっても異性の方に相談しにくいこともあり、同性だからこそ話しやすい、ということもあります。



## 有期雇用労働者の 育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者についても育児介護休業の取得を促進していく動きとして、改正が行われます。この改正をもって雇用形態にかかわらず、休業取得できる環境がある程度整ったこととなります。

### 取得要件の改正内容

#### 【育児休業の場合】

現行

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



改正後

- ①の要件を撤廃し、②のみに（無期雇用者と同じ扱い）

\*ただし現行と変わらず労使協定を結べば①の要件を満たしていない方からの請求は拒むことが可能です。

労使協定を締結した場合、引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等を適用除外とすることは可能です。

### 実務での対応は？

必要に応じて育児介護休業規定と労使協定の見直しを行いましょう。ご不明な点がございましたらどうぞお気軽にMRパートナーズにご確認くださいませ。



### 注意！労使協定について

すでに「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を有期無期間問わず除外する労使協定」を結んでいたとしても、今回の改正により有期雇用者の扱いが変わったことから改めて労使協定を締結する必要がある場合があります。

細かな内容となりますので分かりづらい点はぜひお問い合わせくださいませ。



## クマ先生の労務相談

## 第6回「業務上の注意がパワハラにあたるかについて」



人事担当

クマ先生——！うちの若手社員Aが上司にパワハラされたと言って人事に駆け込んできました。・・・Aさんからはとにかく「今担当している仕事で、上司にパワハラを受けた」としか聞いていません。

なるほど。ハラスメントの対応は初動がとても大事です。迅速にそして冷静に対応していきましょう。まずは双方から、ハラスメント云々というのは置いておいて最近の状況を聞いてみましょう。



クマ先生



人事担当

（両者からのヒアリング後）よくよく二人の話を聞いてみたところ、Aさんが不注意でお客様に迷惑をおかけしたそうで、上司の方が少し強めに注意をただけだったそうです。Aさんも話をしていくうちに自分の不注意だったと反省しているようでした。上司の方も少し強く言い過ぎたと反省してるようです。一旦いつも通りに仕事してもらおうように言っております。少し様子を見てみます。

（数日後）私も同席で、上司の方とAさんでお話して頂き、お互い納得の上で解決に至りました。ありがとうございました。

それはよかったですね。パワハラの定義は、職場において行われる

- ①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労働者の就業環境が害されるものであり、

①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。今回は、少し強い言い方ではあったものの、業務上の必要な注意。Aさんも反省して良好に仕事に向かえているので客観的にみてもパワハラには該当しませんね。

つついハラスメントと聞くと慌ててしまいますが、対応を冷静に行わなければ、関係した社員さんの今後の就業や、職場風土に大きな影響を及ぼすこととなります。特に、今年（令和4年4月1日）は中小企業のパワハラ対応に関して下記が義務化されますので会社の体制を整えていきましょう。

- ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ◆ そのほか併せて講ずべき措置
  - ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
  - ・ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



クマ先生

## Hot topic

## 割増賃金の不払いで社長逮捕

青森県内の会社の代表取締役社長が、労働者9人の時間外労働に対する割増賃金約500万円を支払わなかったとして、労働基準法第37条（割増賃金）違反の疑いで逮捕されました。青森労働局によると、管内では約30年ぶりの逮捕事案で労基署の調査に対して虚偽の賃金台帳を提出するなど、証拠隠滅を図ろうとしたため逮捕に踏み切ったとのこと。

割増賃金の不払いで逮捕される可能性があります。法定三帳簿の一つである賃金台帳の改ざんをしてはいけませんのでご注意ください

## 編集後記

春の訪れを感じる季節となりました。皆様いかがお過ごしでしょうか。

新年度に向け、準備をされている会社様も多いのではないのでしょうか。忘れてはいけないのは36協定です。4月1日から1年間として結ばれているケースも多いので今一度確認しましょう。

ご不明な点はお気軽にMRパートナーズにお問い合わせくださいませ！

発行：社会保険労務士法人  
MRパートナーズ むさしの労政  
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31  
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができます  
<http://www.rousei.com>