

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
1月号
Vol.69

- 特集1 : 「パワーハラスメント防止措置」 中小企業にも義務化
特集2 : 試用期間と有期労働契約 (期間)
連載 : クマ先生の労務相談
「マルチジョブホルダー制度について」

「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業にも義務化されます！

2020年6月1日に施行されたパワハラ防止法ですが、これにより事業主は職場のパワハラ防止のため、雇用管理上必要な措置を講じる義務が生じました。2022年4月1日からは、中小企業に対してもこの職場のパワハラ防止措置が義務化されます。現在、パワハラ防止措置には積極的に取り組んでおらず、何をすべきかよくわからないという事業主の方も多いのではないのでしょうか。そこで、パワハラの定義と講ずべき措置について解説します。

そもそもパワハラとは？

<パワハラの3要素>

- (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

- (1) 上司から部下、先輩から後輩への行為はもちろん、同僚や部下からであっても、知識面や集団性などで優越的な関係がある場合は該当します。
- (2) 業務上明らかに必要ない行為や業務目的を大きく逸脱した行為、業務遂行のための手段として不適当な言動などは該当します。
- (3) 身体的または精神的な苦痛を与えることで就業環境が不快になり能力の発揮に悪影響が生じる行為などは該当します。

<パワハラの6類型とその例>

- (1) 身体的な攻撃・・・足蹴りなどの暴力、物を投げつける行為
- (2) 精神的な攻撃・・・必要以上に長時間の叱責、人格を否定する内容のメール送信
- (3) 人間関係からの切離し・・・別室への隔離、集団による無視
- (4) 過小な要求・・・極めて平易な業務の強要、業務を命じない行為
- (5) 過大な要求・・・極めて困難な業務の強要、業務と無関係な雑用の強要
- (6) 個の侵害・・・職場外でも継続的に監視、プライバシーを無視した情報の暴露

企業がとるべきパワハラ対策と発生時の対応

<事業主が雇用管理上、講ずべき措置>

- (1) 企業（事業主）の方針の明確化と周知啓発
- (2) 相談や苦情に応じ、適切に対処する体制整備
- (3) 職場におけるパワハラへの迅速かつ適切な対応
- (4) (1)～(3)の措置と合わせて講ずべき措置

- (1) 社内で「パワハラを行ってはならない」という方針を就業規則などで規定し、従業員に周知啓発します。社内報や社内ホームページに方針を掲載してもよいでしょう。
- (2) 社内または社外に相談窓口を設置し、労働者からの相談や苦情に適切に対応する体制を作ります。
- (3) パワハラが発生した場合は、相談窓口の担当者や人事部の管理職が迅速かつ正確に事態を把握しなければなりません。さらに、被害者と行為者に対する措置を適正に行い、再発防止に向けた措置も講じなければなりません。
- (4) パワハラについて相談をした労働者に対しては、企業がそのことを理由に解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないことはもちろん、相談者や行為者のプライバシーを保護するため必要な措置を取らなければなりません。



いかなるハラスメントも発生すれば、職場環境が悪い印象を労働者に与え人材流出の要因となるだけでなく、企業の評判を落とすことにもなりかねません。人材流出を防止し、人材確保を容易にするためにも、パワハラ防止措置には積極的に取り組んでいきましょう

試用期間と有期労働契約（期間）

今回のテーマは試用期間と有期労働契約（期間）についてです。混同してしまいそうになりますが、異なるものです。場合によっては助成金の申請にもつながる内容となりますので、改めて整理していきましょう。

試用期間とは

試用期間とは、採用にあたって従業員としての適性をみる試験的期間であり、その期間で会社側は勤務状況、業務遂行能力等を考慮して会社に相応しい従業員かを総合的に判断します。試用期間の法的な性質としては、解約権留保付き労働契約と解されています。

関連資料:

「試用期間」に関する具体的な裁判例の骨子と基本的な方向性
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/shiyou.html>

試用期間の運用

試用期間の長さとしては、3か月ないし6か月等の期間を定めるのが一般的です。長さに特段、制限は設けられていませんが、著しく長い試用期間を設けることは、従業員を長期間不安定な地位に置くことになるため、一年以内の範囲で期間を特定した方が望ましいと言えます。

試用期間イコール有期労働契約（期間）ではない！

試用期間と有期労働契約（期間）は別個のものとなります。試用期間とは従業員としての適性を判断するための期間であり、試用期間が終われば本採用となるのが通例となっています。試用期間中に入社から二週間を超えて、本採用拒否として解雇する場合、30日前までに解雇予告、または解雇予告手当として平均賃金の30日分を支払う必要があります。上記の通り、契約期間の終期を迎えたら雇用契約が終了する「有期労働契約（期間）」と「試用期間」は異なります。

試用期間まとめ

採用時から有期労働契約で雇用する事と比較して、試用期間を設けるメリットは、優秀な人員を正社員として当初から採用したい場合は採用力が上がるため多に有効となります。

気をつけなければいけない点として、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を利用しているなら、有期雇用契約から正社員へと転換するのが原則であるため、当該助成金の要件を満たさない事があります。

以上となりますが、もっと試用期間に関して詳しく知りたい、もしくはキャリアアップ助成金に興味のある方はMRパートナーズにご相談ください。



クマ先生の労務相談

第4回 「マルチジョブホルダー制度について」



人事担当

くま先生、65歳以上の契約社員から見たことのない手続きの依頼を受けたのですが、どんな内容のものかご存知ですか？

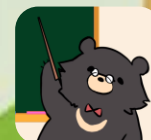
なるほど。これは2022年1月1日から始まったマルチジョブホルダー制度に関する届出ですね。簡単に概要を説明すると、65歳以上で複数事業所を合算して週20時間以上の労働時間が発生する労働者が雇用保険の被保険者（マルチジョブホルダー）となり、雇用保険の給付が受けられる制度です。



人事担当

新しく始まった制度なんですね。なにか注意する必要がありますか？

はい。①該当の社員さんから事業主記載欄の記入依頼があった場合速やかに記入して返すこと（手続きは労働者が行いますが雇用保険の加入日は申出日になるため）②労働保険料の控除が発生する点（届出日以降にハローワークから加入日を通知する書類が届きますので加入日以降の保険料の計算及び控除が必要となります。）③一般の被保険者同様、マルチジョブホルダーについても退職した場合は離職票の発行が必要となります。（作成方法は概ね一般の被保険者同様です。）詳しくは雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレット（<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838543.pdf>）を確認してください。



人事担当

資料を預かったら記入後すぐに返すようします。また毎月の雇用保険料の計算や労働保険概算保険料、確定保険料の申告時は注意したいと思います。くま先生計算後の確認お願いできますか・・・？

もちろんです！



くま先生

Hot topic

人材開発支援助成金・キャリアアップ助成金の改正がありました（令和3年12月21日）

令和3年12月21日以降に訓練計画届を提出した訓練から、非正規雇用労働者を対象とする特別育成訓練コースの経費助成限度額を引き上げるとともに、助成率について、訓練受講者を正社員化した場合と非正規を維持した場合で助成率に差異が設けられました。併せて、有期実習型訓練後の追給措置は終了となります。

またキャリアアップ助成金正社員化コースにおいて、人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合は助成額が加算されることとなりました（※加算額は①有期→正規：95,000円、②無期→正規：47,500円）。時限措置の延長等も設けられ、使いやすくなりましたので、是非ご検討ください。

詳細は厚生労働省のHP参照、又はMRパートナーズにご相談ください。

編集後記

早いもので新年最初の月も後半にさしかかっております。MRパートナーズでは毎年恒例の書初めを行いました。社員それぞれの思いがこもった文字を見てると、気が引き締まる思いです。皆様抱負はお決めになりましたか？

本年もMRパートナーズをどうぞよろしく願いいたします。

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>