

4月からの制度改正まとめ

新年度に入り、労働・雇用関係では様々な制度改正が行われていますので、主なものをまとめておきます。

①育児休業制度等の個別の周知と意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務づけ

…該当者への育休制度の周知や、休業の取得意向確認が義務化。育休を取得しやすい環境整備のため、研修の実施や相談窓口の設置等の措置が必須に。

②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

…有期雇用者の育児・介護休業について「雇用期間が1年以上」という取得要件を廃止。(ただし労使協定により引き続き除外可)

③職場におけるパワーハラスメント防止措置の中小企業事業主への義務化

…中小企業においても、パワハラ防止のための雇用管理措置(研修の実施や相談窓口の設置等)を義務化

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等の義務企業拡大

…一般事業主行動計画策定・届出、情報公表等の義務が、労働者101人以上の企業に拡大。(従前は301人以上)

⑤雇用保険料率の改定

…前号でお伝えしたとおり、改正法が成立し決定。

4月～9月：0.95% (職員0.3/法人0.65)

10月～：1.35% (職員0.5/法人0.85)

多くの事柄があり煩雑ですが、取り組むべきこと、変えなければならないことを的確に押さえておいていただきたいと思います。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ④

引き続きハラスメントの類型について、3回目です。

③パワーハラスメント(パワハラ)

昨今よく話題になるパワハラですが、定義としては「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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」とされています。

分かりにくい文章ですが、ポイントは「1・職場での

優越的な関係」(上司から部下だけではなく、たとえば部下がいなくては業務が遂行できないにもかかわらず、その部下が指示に従わないといった場合には、部下から上司へのパワハラになり得ます)、「2・業務上必要かつ相当な範囲を超えて」(業務上の必要な指導・教育であればパワハラには該当しません)、「3・就業環境が害される」(身体的・精神的に苦痛を感じ、就業に支障が出ている)といった観点から捉えられます。

厚労省ではパワハラを6つの類型に分類しており、

- (1)身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2)精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- (3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- (5)過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

とされています。「パワハラにあたるのかどうか」といった判断は非常に難しく、簡単には言い切れませんが、[国のリーフレット](#)等にはさらに詳しく記載がされていますので、参照していただきたいと思います。

次回へ続きます

8年目を迎えて

当事務所はこの4月で、開設8年目のシーズンに入りました！節目の10年に向けて、今年度も全力投球していきたいと思っております。

また何らかの形でセミナーも開催できればと考えていますので、引き続きよろしく願いいたします。

YouTube「[人事労務のお仕事チャンネル](#)」、不定期更新中です。ぜひご覧ください！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net