

上野事務所ニュース

令和4年2月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimuso@sr2143.com

パワーハラスメント防止措置の義務化について

令和4年4月1日より中小企業のパワーハラスメント防止措置が義務化されます。

厚生労働省は、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として、以下の6つを例示しています。

【代表的な言動の6つの類型】
① 身体的な攻撃 暴行・障害
② 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・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

*客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワーハラスメントに該当しません。また、個々の事案について、パワーハラスメントに該当するか否かの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

事業主が講じなければならない具体的な措置の内容は次のとおりです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	①職場におけるパワーハラの内容・パワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるパワーハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨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 ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

パワーハラスメントは被害者以外の労働者の就業意欲などにも悪影響があるとされています。職場におけるパワーハラスメントの内容を周知し、就業規則等に厳正に対処する旨の方針及び対処内容を定めるなどの取組みを行いましょ。

育児・介護休業法の改正について②

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

【育児休業を取得しやすい雇用環境整備】

育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①育児休業に関する研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）*
- ③自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

*窓口を設ける場合は、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けること。また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備すること。

育児・介護休業法では、全ての事業主が雇用環境の整備をしなければならないとされています。したがって、現在育児期の労働者がいない場合であっても、上記の雇用環境整備を行う必要があります。

【妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け】

令和4年4月1日以降に本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対しては、以下の事項を個別に周知し、育児休業の取得意向の確認をしなければなりません。(仮に労働者から個別周知及び意向確認を不要とする意思表示があった場合でも、事業主は当該労働者に対して措置を講ずることが求められます。)

<p>【個別に周知する事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度 ・育児休業の申出先 ・育児休業給付に関すること ・労働者が育児休業期間において負担すべき社会保険料の取扱い
--

個別周知・意向確認は、面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかによって行います。FAXと電子メール等は、労働者が希望した場合のみ可能です。また、面談については、ビデオ通話を用いたオンラインによる面談も可能です。(ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要なため、音声のみの通話などは面談と認められません。)

なお、個別周知・意向確認の措置について実施した内容を記録する義務はありませんが、面談の場合は記録が残らないため必要に応じて作成することが望ましいとされています。

Q&A なぜなにどうして？



Q: 従業員の同居家族が新型コロナウイルスに感染するケースなどが増えてきています。どのような場合に休業手当の支払いが必要ですか？

A: 感染者の急増に伴い、従業員が感染するケースだけでなく、濃厚接触者となるケースも急増しています。

従業員が感染した場合には、感染症法により就業禁止となるため、休業手当の支払は不要です。(健康保険の傷病手当金の申請が可能。)

従業員本人が濃厚接触者となった場合は、感染者と接触があった日を0日として翌日から7日間が、外出自粛要請期間

とされます。そのため、その期間については、会社が休業を指示しているわけではないので、休業手当の支払は不要となりますが、外出自粛要請期間の終了後に会社の自主的な判断により休業を継続させる場合には、休業手当の支払が必要となります。

一方、従業員の同居家族が濃厚接触者となった場合には、従業員本人については外出自粛要請がないため、通常通りの出勤が可能です。

【従業員本人が濃厚接触者となった場合】

例：従業員のお同居家族が感染した場合など

従業員本人の状態	会社の対応
PCR検査【陰性】	外出自粛要請期間中は、 <u>休業手当の支払は不要</u> 。 会社の判断により、 <u>外出自粛要請期間を超えて会社が休むよう指示する場合には、休業手当の支払が必要</u> 。

【従業員の同居家族が濃厚接触者となった場合】

例：従業員の子供の学校で感染者が出て、従業員の子供が濃厚接触者である場合など(従業員本人は濃厚接触者に該当しない)

濃厚接触者となった同居家族の状態	従業員本人の症状	会社の対応
PCR検査【陰性】	有	新型コロナウイルスかどうか分からないが、発熱などの症状があるため、労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に扱う。同居家族が濃厚接触者であることを理由に会社が休むよう指示している場合には、 <u>休業手当の支払が必要となる</u> 。
	無	就業制限の対象とならないため、通常通り出勤可能。同居家族が濃厚接触者であることを理由に会社が休むよう指示している場合には、 <u>休業手当の支払が必要となる</u> 。

*同居家族が濃厚接触者と判断されてからPCR検査を受け、検査結果が確定するまでの期間について、労働者が自主的に休む場合には、通常の欠勤と同様の扱いとなります。会社側が同居家族の検査結果が確定するまで休むよう指示する場合には、休業手当の支払いが必要です。

なお、上記いずれの場合であっても、従業員本人が有給休暇の取得を希望する場合には、有給休暇として処理することが可能です。

また、新型コロナウイルスに感染していなくても、濃厚接触者であるか否かを問わず、医師が労務不能と診断する症状がある場合には、健康保険の傷病手当金の対象となり得ます。