

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 1 年 12 月

【年末年始休業につきまして】

師走を迎え、顧問先様におかれましては一層ご隆盛のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら **12月28日（土曜日）～1月5日（日曜日）** まで年末年始休業とさせていただきます。ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。

【法改正】 パワハラ防止義務法 政府が指針を公開

前回紹介致しましたパワハラ防止対策を義務化した改正法について、先月政府が指針案を公開しました。

全体の概要としては、パワハラとはどういったものが該当するのかという類型の明示や労働者の関心・理解を深めるための配慮をする努力義務、事業主が講ずべき措置の内容、事業主が行うことが望ましい取組の内容が記載されています。

中でも最も重要な点が「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」です。理由は指針案の中において唯一 **講じなければならない措置、つまり義務が記載されている** からです。義務となる措置の内容は下記の通りです。

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること（就業規則へ方針を規定すること）
- パワハラを行った場合には厳正に処分する旨の方針・対処内容を規定し、周知・啓発すること
- （就業規則において、パワハラを行った者に対する懲戒規定を定め、内容を周知）

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談の対応窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- 相談窓口の担当者が、内容・状況に応じて適切に対応すること

③ パワハラの事後の適切な対応

- 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- パワハラの実事が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- パワハラの行為者に対する措置を適正に行うこと
- パワハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

①～③と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ずるとともに、その旨を労働者へ周知すること
- パワハラ相談者に対して、解雇その他不利益な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

【社保適用拡大】5年以内に従業員が51人以上の事業所へ

現在、①週20時間以上の労働 ②賃金が月8.8万円以上という要件を満たすパートタイム労働者について、従業員数501人以上の大企業のみが社会保険の適用が義務となっていますが、政府・与党がこの適用を段階的に拡大する調整に入っているようです。従業員数とは、社会保険の現状の被保険者数のことを指します。

検討されている適用拡大の内容は、2022年10月に「101人以上」、24年10月に「51人以上」の企業を対象とする見込みとなります。つまり、5年以内に51人以上の企業は週20時間以上のパートタイム労働者を社会保険に加入させなければなりません。当初は対象を一気に51人以上の企業を対象とする予定でしたが、まず2022年に101人以上企業を対象として、2段階での適用拡大を行うこととなります。

週20時間以上というのは雇用保険の加入基準と同一となります。しかし月額8.8万円という収入要件があるため、自動的に雇用保険加入者=社会保険加入者となるわけではありません。適用拡大に向けて、対象となる企業については現状で加入予定となるようなパートタイム労働者がどれくらいの人数に及ぶかの把握をお願い致します。

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）

概要

就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度（以下「諸手当制度」という。）を新たに設け、適用した場合に助成します。

対象となる労働者

- ① 労働協約または就業規則の定めるところにより、諸手当制度を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月※1以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。
- ② 諸手当制度を共通化し、初回の諸手当を支給した日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
- ③ 諸手当制度を新たに作成し適用を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※2以外の者であること。
- ④ 支給申請日において離職※3していない者であること。

助成金額

1事業所当たり38万円<48万円>（大企業：28万5,000円<36万円>） <>は生産性の向上が認められる場合の額

※共通化した対象労働者（2人目以降）について、助成額を加算

（加算の対象となる手当は、対象労働者が最も多い手当1つとなります。）

・対象労働者1人当たり15,000円<18,000円>（12,000円<14,000円>） <上限20人まで>

※同時に共通化した諸手当（2つ目以降）について、助成額を加算

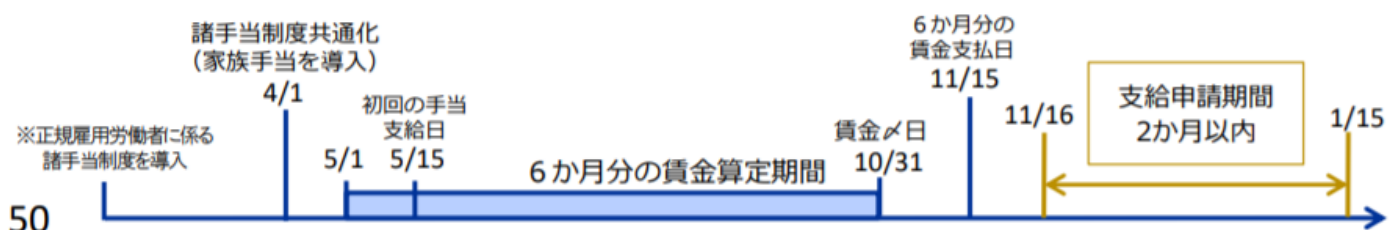
（原則、同時に支給した諸手当について、加算の対象となります。）

・諸手当の数1つ当たり16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>） <上限10手当まで>

支給申請期間

対象労働者に、初回の諸手当の支給後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請

（例）賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



お問い合わせは当法人まで！