

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 4 年 1 月号

【法改正】 4 月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

令和 4 年施行開始の重要な法改正の一つとして、中小企業に対するパワハラ防止措置の義務化が挙げられます。令和 2 年 6 月 1 日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。中小企業については令和 4 年 3 月 31 日までパワハラ防止措置が努力義務とされ、猶予期間が設けられていましたが、いよいよ令和 4 年 4 月 1 日から義務化されます。体制整備など未対応の事業主様は、パワハラの内容や対策についてすぐにも確認が必要です。

【確認】 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- 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

※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該当しません。

パワハラ防止措置の具体的内容

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 <u>パワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化</u> し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、 <u>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</u> 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 <u>相談窓口をあらかじめ定め</u> 、労働者に周知すること ④ <u>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</u> すること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ <u>事実関係を迅速かつ正確に確認</u> すること ⑥ 速やかに <u>被害者に対する配慮のための措置</u> を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、 <u>行為者に対する措置</u> を適正に行うこと ⑧ <u>再発防止に向けた措置</u> 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 <u>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</u> を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ <u>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</u> 、労働者に周知・啓発すること

実務上における効果的な取り組みは？

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」（63.8%）、「世代間ギャップ、価値観の違い」（55.8%）、「ハラスメントへの理解不足（管理職）」（45.3%）が挙げられています。

これらへの効果的な取り組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1 on 1 ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。

【判例】日能研関西ほか事件（大阪高判・H24.4.6）

では実際にどのようなケースがパワハラに該当するのでしょうか。パワハラに該当すると認定された裁判例を1つ紹介致します。下記事例は有給消化に関するパワハラ裁判例です。平成31年4月より年次有給休暇の5日消化が義務化されたことにより有給消化に対する労働者の関心も年々高まっていますので、今後の対応へ注意が必要なテーマです。

【要旨】

塾講師であった原告が、1日間の有給休暇（6月6日）を直属の上司に申請したところ、上司は、原告が同じ月の月末に3日間のリフレッシュ休暇を取得することを指し、「今月末にはリフレッシュ休暇をとる上に、6月6日まで有給をとるのでは、非常に心象が悪いと思いますが、どうしてもとらないといけない理由があるのでしょうか。」という内容のメールを送信したうえ、翌日口頭で「こんなに休んで仕事がまわるなら、会社にとって必要ない人間じゃないのかと、必ず上はそう言うよ。その時、僕は否定しないよ。」「そんなに仕事が足りないなら、仕事をあげるから、6日に出社して仕事をしてくれ。」と発言した事案です。一審、二審ともに、上司のメール及び発言は、**原告の有給休暇を取得する権利を侵害する行為**であるとして違法と判断しました。

点検してみましよう！（資料のご案内）

東京労働局のHPでは、「パワーハラスメント自主点検票」を公表しております。このパワーハラスメント自主点検票を利用するなどにより、早急に自社の対応状況を把握いただく必要があります。また、「あかるい職場応援団（厚生労働省運営）」の特設サイトにおいて、管理者・労働者向け研修資料なども公表されております。その他、規則の変更が必要な場合には当事務所までご連絡ください。

【助成金】キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）は、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、① 有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換する措置
② 無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合、助成金を受けることができます。

支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者、 重度知的障害者 および精神障害者	有期雇用から 正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円×2期 (45万円×2期)
	有期雇用から 無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
	無期雇用から 正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
重度以外の身体障害者、 重度以外の知的障害者、 発達障害者、 難病患者、 高次脳機能障害 と診断された者	有期雇用から 正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円×2期 (33.5万円※×2期) ※第2期の支給額は34万円
	有期雇用から 無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)
	無期雇用から 正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)

お問い合わせは当法人まで！