

二〇二二年度 人事労務関連の法改正

innoventier **弁護士法人**
イノベーション
企業法務相談室

ひらの じゅん
弁護士 平野 潤

2003年京都大学法学部卒業、04年弁護士登録。法律事務所代表を経て、18年12月より弁護士法人イノベーションに所属。主に企業・事業主をクライアントとし、知的財産法、コーポレート、労働法等の分野において、相談、契約書等の作成・レビュー、訴訟・交渉に携わっている。



一・はじめに

二〇二二年度に施行される人事労務関連の法改正はいくつかありますが、本項では以下の点について、詳しく説明したいと思います。

- ・パワハラ防止措置の義務付け
- ・育児介護休業法の改正

二・パワハラ防止措置の義務付け

企業・事業主に対してパワハラ防止措置を義務付ける改正労働施策総合推進法は、大企業に対しては既に施行されていましたが（二〇二〇年六月一日）、二〇二二年四月一日からは中小企業に対しても施行されることとなります。

そのため、すべての企業・事業主は、以下の措置を講じる必要があります。努力目標に止まるのではなく、法的な義務となりますので、必ず講じなければいけません。

- ① 企業・事業主として、職場におけるパワハラに関する方針等を明確化し、労働者へ周知・啓発すること。
- 具体的には、職場におけるパワハラの内容・定義、パワハラを行ってはならない旨の方針、パワハラ行為者について厳

- ② 労働者からのパワハラについての相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。
- 具体的には、社内・事業所内でのパワハラに関する相談窓口を予め定めて、労働者に周知するとともに、社内体制や対応マニュアルを整備することにより、相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて、適切に対応できるような体制を構築することが必要となります。

- ③ 労働者から職場におけるパワハラ相談を受けた場合には、迅速かつ適切な対応を講じること。
- 具体的には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、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切に行うとともに、パワハラ行為者に対する措置を適切に行う必要があります。また、パワハラの実事が確認できたか否かにかかわらず、再発防止に向けた措置を講じる必要があります。

今回の相談

二〇二二年度に人事労務関連の法改正があると聞きましたが、どのようなものですか？

企業担当者としてどのような点に注意する必要がありますか？

す。やはり社内体制や対応マニュアルを整備することが重要と思われます。

- ④ 併せて講ずべき措置
- パワハラに関する相談者・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、労働者に周知すること。
- パワハラに関する相談をしたこと等を理由として、労働者が解雇その他不利益な取扱いをされない旨（労働者がパワハラに関する相談を行ったこと、または、企業・事業主による対応に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています）を定め、労働者に周知・啓発すること。

三・育児介護休業法の改正

男女ともに仕事と育児を両立できるよう、育児介護休業法が段階的に施行されます。

- ① 二〇二二年四月一日施行
- ア 企業・事業主に対して、労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが義務付けられます。
- 具体的には、育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施、相談体制の整備等（相談窓口の設置）、育児取得事例の収集・提供、育休制度と取得促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じる必要があります（厚生労働省は、複数の措置を講じることが望ましいとしています）。

イ 妊娠・出産（配偶者を含みます）の申し出をした労働者に対して、育休制度等に関する個別の周知・意向確認の

措置を講じることが義務付けられます。

具体的には、妊娠・出産を申し出た労働者に対して、育児休業・産後パパ育休に関する制度、申し出先、育児休業給付に関する情報、育児期間中の社会保険の取扱いを個別に周知するとともに、意向確認も個別に行う必要があります。

- * 産後パパ育休（詳細は下記②を参照ください）に関しては、上記ア、イとも、二〇二二年一〇月一日からの施行となります。
- ウ 有期雇用労働者の育児介護休業取得の要件が緩和されます。
- 有期雇用労働者が育児介護休業を取得するために必要であった「引き続き雇用された期間が一年以上」との要件が撤廃され、無期雇用労働者と同様に、「一歳六か月までの間に契約が満了することが明らかでない」との要件のみになりました。そのため、要件緩和に沿った就業規則等の見直しが必要となります。

ただし、労使協定の締結によって、引き続き雇用された期間が一年未満の労働者について、要件緩和措置の適用を除外することが認められています。

- ② 二〇二二年一〇月一日施行
- ア 産後パパ育休（出生時育児休業）制度が創設され、現行の育休制度とは別に、産後パパ育休を取得することが可能となります。

現行制度においても、子供の出生後八週間以内の期間内にされた育児休業（パパ休暇）については、再度の取得が認められています。産後パパ育休では、分割して二回取得できるよう、労働者が合意した範囲では、休業中の就業も可能となります（*労使協定を締結している場合に限る）。

- イ 育児休業の分割取得が可能となり、子供が一歳以上の場合の育休開始日を柔軟に定めることが可能となります。
- 現行の育休制度は、原則として、育休の分割取得ができず、子供が一歳になって以降の育休については、育休開始日が一歳・一歳半の時点に限定されますが、法改正により、育休を二回に分割して取得することができ、一歳以降の延長についても、育休開始日を柔軟に定めることが可能となります。
- そのため、産後パパ育休と併せて、家庭の事情や母親の体調、職場復帰のタイミング等に応じて、父母間で、柔軟に育休を取得・調整することができるようになります。

四・まとめ

このように、企業・事業主としては、パワハラ防止措置の義務付けや育児介護休業法の改正に沿った、社内制度や対応マニュアルの整備、就業規則の見直しが必要となるものと予想されますので、順次準備を始めるとともに、適宜弁護士等専門家にご相談ください。

このコーナーは、飯島歩氏、藤田知美氏、町野静氏、村上友紀氏、満上武尊氏、アザマト・シャキロフ氏、平野潤氏、三品明生氏、上田亮祐氏、増田部治氏、秦野真衣氏、中村洸介氏、神田雄氏、小和田敦子氏が交代で執筆します。