

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第92回)

2022年に施行される労務関連改正をチェック

2022.05.30



2022年もさまざまな法律が施行され、中小企業の経営に影響を与えます。今回は、そうした法律の中で、労務面で注意すべき、①パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)、②改正女性活躍推進法、③年金制度改正法の3つについて、ポイントを解説します。

この3つ以外に2022年4月および10月に施行される改正育児・介護休業法も重要です。同法については、「弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話」の第82回で解説していますので参考にしてください。

パワハラ防止法の対象が中小企業にも拡大

パワハラ防止法は2020年6月に施行されました。そして、適用を猶予されていた中小企業も、いよいよ2022年4月1日からその対象となりました。従って中小企業経営者は、これ以降、パワハラによって労働者の就業環境が害されることのないように、雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられます。

中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが基準を満たしていれば、該当すると判断されます。また、事業場単位ではなく、企業単位で判断されると覚えておきましょう(詳しくは「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」の5ページを参照してください)。

(1)パワハラとは

そもそも、パワハラとはどのようなものでしょうか。パワハラ防止法によれば、職場におけるパワハラとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動で、②職務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、とされています。

より具体的に理解できるように、パワハラ指針(令和2年厚生労働省告示第5号)では、パワハラに該当する代表的な言動として、以下の6類型を示しています。

- 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)

(2)事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

パワハラ防止法およびパワハラ指針によって、事業主は、以下の措置について講ずることが義務付けられます。違反については、行政上の助言・指導・勧告の対象となり、勧告に従わなかったときはその旨を公表されることがあります。

- ①事業主による、パワハラを許さない旨の方針等の明確化およびその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(相談窓口設置など)
- ③職場におけるパワハラに係る相談などへの迅速かつ適切な対応(事実確認、懲戒、再発防止策の策定など)
- ④その他以上と併せて講ずべき措置(相談者・行為者などのプライバシー保護に必要な措置、相談を理由に解雇などの不利益な取り扱いをしない旨の定めと周知・啓発)

こうした雇用管理上講ずべき措置は、セクハラなどの他のハラスメント対策ともおおむね共通したものです。従って、今回まったく新たな措置の導入が義務化されるわけではないので、中小企業経営者は、これまでのハラスメントに対する取り組みを振り返り、不足している部分を補う形で対応するとよいでしょう。

改正女性活躍推進法は中小企業なども情報公開が必要に… 続きを読む