

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ  
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ  
TEL:03-5356-6377 FAX:03-5449-1088  
TEL:048-781-2651 FAX:048-726-0811  
URL: <http://slmo.co.jp/>

※QRコードで弊社HPへアクセスできます ⇒

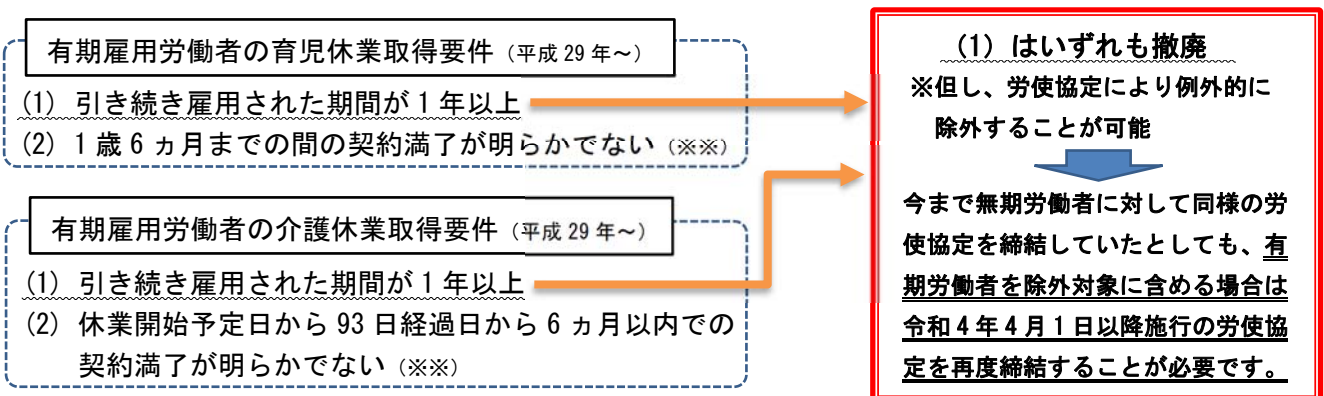


## 【育児・介護休業法 ～令和4年4月1日改正分について～ ②】

令和4年4月1日より改正されます育児・介護休業法につきまして、1月号のトピックスに引き続き改正点の詳細をご案内いたします。就業規則の見直しや労使協定の締結が必要となる部分ですのでご確認をお願いいたします。

### ●有期労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

これまで、同じ労働者間でも無期・有期の雇用形態の違いにより育児・介護休業の取得要件が異なっておりましたが、有期雇用労働者について、契約期間満了要件は継続されますが、それ以外は無期雇用労働者と同様の扱いが必要となります。



※※『契約満了が明らかでない』とする基準は、休業の申出時点で更新がないことが確かか否かという点です。事業主が更新しない旨を労働者に対し明示していない場合は原則として「満了が明らかである」とは判断されません。雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約更新の状況等を見て判断することもありますのでご注意ください。

## 【職場におけるパワーハラスメント防止措置の義務化について】

令和2年4月のトピックスでもご案内させていただきましたが、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが、令和4年4月1日より中小事業主にも義務となりますので再度ご案内いたします。(大企業は令和2年6月1日適用済)

《 職場におけるパワーハラスメントとは・・・ 》

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業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であり、①～③の要素をすべて満たすものをいいます。

### 《 事業主は以下全ての措置を必ず講じなければなりません 》

- ⌘ **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発** (就業規則等への規定、労働者への周知・啓発 等)
- ⌘ **相談(苦情を含む)体制の整備** (相談窓口の設置、従業員への相談窓口の周知 等)
- ⌘ **事後の迅速かつ適切な対応** (迅速かつ正確な事実確認及び措置、再発防止措置 等)
- ⌘ **併せて講ずべき措置** (相談者・行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止 等)

※労働者が職場におけるハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする**解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止**されています。