

2022年1月号

(2022年1月16日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

2022年の主な法改正等

新年あけましておめでとうございます。昨年は、同一労働同一賃金の中小企業への適用や各書類への押印廃止等、これまでの運用が大きく変わった年でした。今年は、育児休業関係や社会保険の適用拡大が注目されることと思います。今回は、今年の主な法改正や動向をチェックしていきたいと思います。今年もよろしくお願ひ致します。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。



◆2022年の主な法改正や動向

施行等の年月	内容	事務所便り紹介月
2022年1月	傷病手当金支給期間の通算化	2021年9月号
2022年1月	雇用保険マルチジョブホルダー制度が開始	2021年10月号
2022年4月	育児休業の雇用環境整備、個別周知・意向確認後の義務化や有期雇用労働者の取得要件緩和 ※	2021年8月号
2022年4月	改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の中小企業への適用	2022年1月号
2022年4月	改正女性活躍推進法の対象拡大(常時雇用労働者300人超 → 100人超)	次月号以降に紹介予定
2022年10月	育児休業中の社会保険料免除要件の見直し	2021年8月号
2022年10月	育児休業の分割取得、育児休業開始日の柔軟化等	2021年8月号
2022年10月	出生時育児休業制度(産後パパ育休)の新設	次月号以降に紹介予定
2022年10月	短時間労働者への社会保険適用拡大(常時雇用労働者500人超 → 100人超等)	2022年1月号

◆改正労働施策総合推進法(以下、パワハラ防止法)の中小企業への適用

現在、大企業に適用されている**パワハラ防止法**が、**2022年4月から中小企業でも適用**されることとなります。パワハラメント(以下、パワハラ)の定義は以下になります。

【パワハラの定義】

- 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その雇用する労働者の就業環境が害されるもの

同法ではパワハラについて、事業主は以下の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない**とされております。

【事業主の義務】

- ①事業主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
- ③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④1～3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

事項で措置の例を確認しておきましょう。

①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- (1)就業規則等でパワハラを行ってはならない旨の方針を規定し、パワハラ内容、発生原因、背景を周知・啓発する。
- (2)就業規則等で行為者を厳正に処罰する旨の方針・対処の内容を規定し、周知・啓発する。

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

- (3)相談担当者を定めておく等の相談窓口制度を設けて周知する。
- (4)相談窓口担当者が相談に対し適切に対応するための必要な体制を整備する(人事部門との連携、マニュアル作成、研修等)。

③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5)事実関係を迅速かつ正確に確認する(相談者および行為者双方からの事実確認、主張の不一致で第三者機関の活用等)。
- (6)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(行為者との関係改善援助、配置転換、メンタルヘルス相談対応等)。
- (7)事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う(就業規則等に基づく懲戒、被害者との関係改善援助、配置転換、謝罪等)。
- (8)再発防止に向けた措置を講ずる(行為者への厳正対処の周知・啓発、研修、講習等)。

④ 1～3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

- (9)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、周知する(マニュアルを定めておく、窓口担当者への研修、社内報等で周知等)。
- (10)相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、周知する(就業規則等へ規定、社内報等で周知等)。

就業規則への規定や相談窓口等の体制整備だけでなく、それらの**周知・啓発**までを忘れないようにしましょう。

◆短時間労働者への社会保険適用拡大

社会保険被保険者の原則の加入要件は、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である方です。ただし、短時間労働者については下表のとおりで、2022年10月からは事業所の規模が常時100人超へと適用が拡大されます。さらに、2024年10月からは同50人超へと適用拡大が予定されております。適用拡大を受けて、**会社の社会保険料の増加試算とその対応**(売上確保や経費削減等)、**従業員への説明**(手取減少、配偶者の社会保険扶養外れ、労働時間の調整等)、**緩やかな人員入替**(適用時に一斉退職とならぬように早期退職、採用計画等)の準備が必要になります。

【短時間労働者の社会保険加入要件】

要件	現行	2022年10月～	2024年10月～
事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
労働時間	週の所定労働時間が20時間以上		
賃金	月額88,000円以上		
勤務期間	継続1年以上の使用見込	継続2か月超の使用見込	
適用除外	学生ではない		