

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所
弁護士 宮崎 寛之 氏



新年度となりましたので、今年度の人事労務関係に関わる法改正を取り上げます。

Q 女性活躍推進法の改正によって、何が変わったのでしょうか

A 現在、常時雇用する従業員が301名以上の企業に義務づけられている取り組みがいくつかありますが、この対象となる従業員数が101名以上と変更されます（100名以下の場合は努力義務）。

これらの企業は、①自社における女性の活躍に関する状況把握、課題の分析を行って、②数値目標を定めた行動計画の策定・社内周知・公表をし、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表、をしなければなりません。

Q パワハラ防止に関して、何かしなければならぬのでしょうか

A パワハラ対策に関し、中小企業に認められていた猶予期間は4月1日まででした。したがって、現時点では以下の様なパワハラ対策の措置を講じる義務が生じています。仮に対策を取っていない場合、パワハラに関して企業の安全配慮義務違反が問われることとなりますので、ご注意ください。

- ① パワハラの内容及びパワハラを行ってはならない方針を明確化し、労働者に周知啓発する（パワハラの実態やそれが許されないこと・懲戒処分の対象となり得ることを内容とする研修・講習の実施）。
- ② パワハラを行った者に対し厳正に対処する旨の方針及び対処内容を就業規則その他の服務規律を定めた文書に規定し労働者に周知啓発する（懲戒処分の例として定める）。
- ③ 相談窓口を定め周知する（会社内部に限らず、外部委託も可）。

④ 相談窓口の担当者が相談内容や状況に応じて適切に対処する（研修等を受講させた、適切な対応が可能な担当者を選任する必要がある）。

⑤ パワハラ相談の申し出後、迅速かつ適切な対応をすること（迅速かつ適切な事実確認、被害者に対する配慮の措置の適切な実施（配置転換等）及び行為者に対する適切な措置（懲戒処分等）、パワハラの実態が認定できたか否かにかかわらず職場全体における再発防止措置の実施）。

⑥ 相談時・または相談後、被害者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、労働者に周知する（情報漏洩のないよう、相談担当者への指導教育の実施）。

⑦ パワハラ相談や、事実関係の確認等に協力したことを理由とした不利益取り扱いの禁止。

Q その他人事労務に関わる改正はなにがあるのでしょうか

A 短時間労働者の社会保険加入に関する改正があります（10月から）。

雇用する被保険者の労働者が常時100人を超える事業所で働く短時間労働者であり、かつ、継続して2ヶ月以上使用される、または使用される見込みである場合に社会保険の加入対象となります。

また、成人年齢が18歳に引き下げられましたので、18歳以上であれば、親権者の同意なく雇用契約を締結しても、雇用契約が取り消されることはなくなりました。