



弁護士  
江藤 寿美怜  
(えとう・すみれ)

〈出身大学〉  
早稲田大学法学部  
早稲田大学大学院法務研究科

〈経歴〉  
2014年12月 最高裁判所司法研修所修了(67期)  
2015年1月 東京弁護士会登録  
2016年7月 弁護士法人中央総合法律事務所入所(東京事務所)

〈取扱業務〉  
企業法務、訴訟争訟、家事事件、刑事事件

# ご対応はお済みですか？

～2022年4月1日施行 人事労務関係の法改正について～

弁護士 江藤 寿美怜

## 1 はじめに

2022年は、人事労務に関する多くの法改正が行われます。本稿では、多くのクライアントの皆様に関連するこれらの法改正のうち、4月1日から施行されている3つの法改正について、その要点をご説明させていただきます。

## 2 パワハラ防止法の中小企業<sup>2</sup>への適用拡大

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「パワハラ防止法」といいます。)<sup>1</sup>は、従前法的に定義されていなかった「パワーハラスメント(パワハラ)」について、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること、③労働者の就業環境が害されるものであること、の三要件を満たすものであるとの定義を定めたうえで、事業主に対し、主として以下のような義務を課しています。

- ・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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じること(同法30条の2第1項)
- ・労働者がパワハラについての相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと(同第2項)

大企業の事業主は、すでに2020年6月から、これらの義務を負っていましたが、中小企業の事業主に対しては、努力義務とされていました。しかし、2022年4月1日からは、中小企業の事業主も、これらの義務を負うこととなりました。

なお、「必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」の具体的内容として、厚生労働省では、以下の4つの措置を挙げています<sup>23</sup>。

- (1) 企業(事業主)の方針の明確化と周知・啓発
- ・職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
  - ・行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

- (2) 相談や苦情に応じ、適切に対処する体制整備
- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
  - ・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

- (3) 職場におけるパワハラへの迅速かつ適切な対応
- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ・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こと
  - ・事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ・再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

- (4) (1)～(3)の措置と合わせて講ずべき措置
- ・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、その旨労働者に周知すること
  - ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

## 3 育児・介護休業法に基づく育児休業等に関わる措置の義務化(第1段階)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」といいます。)<sup>3</sup>は、2022年4月1日から、3段階に分けて改正法が施行されていきます。

2022年4月からは、第1段階として、(1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の実施及び(2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、という2つについて、改正法が施行されます。それぞれの詳細は、以下のとおりです<sup>4</sup>。

- (1) 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置
- ・本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければならない(改正同法第21条第1項)。
    - ① 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)に関する制度(制度の内容など)
    - ② 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の申出先(例:人事部など)
    - ③ 育児休業給付に関すること(例:制

度の内容など)

- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）期間に負担すべき社会保険料の取扱い
  - ・ 育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない（改正同法第22条第1項）。
    - ① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する研修の実施
    - ② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
    - ③ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）取得事例の収集・提供
    - ④ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- (2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ・ 育児休業について、現行法における、引き続き雇用された期間が1年以上であるという要件を撤廃し（育児・介護休業法第5条第1項）、1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない場合には、取得可能となる（改正同法第5条第1項）。
  - ・ 介護休業についても同様に、現行法における、引き続き雇用された期間が1年以上であるという要件を撤廃し（同法第11条第1項）、介護休業開始予定日から起算して、93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合には、取得可能となる（改正同法第11条第1項）。

なお、育児・介護休業法は、改正の第2段階として、2022年10月1日から産後パパ育休制度の開始、育児休業の分割取得、育児休業給付に関する規定整備が、第3段階として、2023年4月1日より育児休業の取得状況を公表するよう企業に義務付けることが、それぞれ決定されています。

#### 4 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定義務対象拡大

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）に基づき、従来は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主について、一般事業主行動計画の策定・届出や自社の女性活躍に関する情報公表が義務付けられていましたが（同法第8条第1項）、2022年4月1日以降、その対象が、101人以上の事業主に拡大されました（改正同法第8条第1項）。

行動計画の策定義務等の対象となる事業主には、以下の4つのステップによる取組みが求められています<sup>6</sup>。

- (1) ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
  - ・ 状況把握：自社の女性の活躍に関する状況を把握
  - ・ 課題分析：把握した状況から自社の課題を分析

- (2) ステップ2 行動計画の策定、社内周知、公表
  - ・ 行動計画の策定：自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていく
  - ・ 行動計画の社内周知、公表行動計画を労働者に周知し、外部に公表
- (3) ステップ3 行動計画を策定した旨の届出
  - ・ 行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を東京労働局へ届け出る
- (4) ステップ4 取組の実施、効果の測定
  - ・ 定期的な、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価したうえで、再度ステップ1から実施

なお、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主を認定する「えるぼし認定」という制度があり、2020年6月1日からは、更に水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました。プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が特に優良である等の一定要件を満たした場合に認定されます。

#### 5 最後に

このように、2022年4月1日から、働く環境の整備や見直し等に関する法律が、続々と改正されています。また、10月1日には育児・介護休業法の第2段階の改正も控えており、人事労務のご担当者の方を中心し、その準備を進めていく必要があります。

近年、人事労務関係の問題への関心が高まっており、法改正への適切な対応の有無や程度が、企業のレピュテーションに直結するという事態も生じております。法改正対応についてご不明点・ご不安な点がございましたら、いつでもご相談下さい。

- 1 国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下であるものをいいます。
- 2 厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」  
([https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/symposium\\_siryu\\_2.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/symposium_siryu_2.pdf))
- 3 厚生労働省「中小企業の事業主の皆さま／労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます!」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>)
- 4 厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>)
- 5 「常時雇用する労働者」とは、正社員だけでなく契約社員、無期契約社員、アルバイト等の名称に関わらず、期間の定めなく雇用されている者、または1年以上雇用されている者等が含まれます。
- 6 厚生労働省東京労働局「女性活躍推進法特設ページ」  
([https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/houkaisei\\_goannai/2017/\\_121773.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/houkaisei_goannai/2017/_121773.html))