

労務通信

2021.12月号

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう



◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になり、また、育児休業の分割取得ができるようになります。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものを見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

🏠 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

法改正情報

◆中小事業主の職場におけるパワハラ防止措置が義務となります（令和4年4月1日より）。

いよいよ中小企業に「パワハラ防止法」による、パワーハラスメントの防止対策の義務付けが迫ってきました。みなさん、対応はお済みですか？今回は『職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置』について、中小事業主が対応すべきポイントを解説します。

人格を傷つけて いい仕事はない

～パワハラ防止自主点検 東京労働局リーフレットより抜粋～

一、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① トップのメッセージ

◆組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

② ルールを決める

◆就業規則等において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

二、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

① 相談窓口の労働者への周知

◆相談窓口をあらかじめ定め、全労働者（派遣労働者を含む）に漏れなく周知する。

② 相談体制の整備

◆相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるものとする。

三、事実関係の迅速かつ適切な対応

◆相談後、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実確認ができた場合、すみやかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行い、再発防止対策を講じること。なお、事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じること。

● そのほか併せて講ずべき措置

◎ プライバシー保護

◆相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。

◎ 不利益取扱いの禁止

◆相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知すること。