



みくには
ハートに愛

2020年7月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分
 連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目 12 番 20 号
 電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
 URL：<http://www.e-392.com>

職場におけるハラスメント 防止対策が強化されました

◆パワーハラスメント

労働施策総合推進法の改正により、6月1日から、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じることが事業主の義務となっています。なお、中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます（それまでは努力義務です）。

(1) 事業主および労働者の責務

- ・事業主の責務……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・労働者の責務……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ①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
- ②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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④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
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 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こと
- ⑦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
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること
- 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、その旨労働者に周知すること
- ⑩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・啓発すること

(3) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワー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が、法律上禁止されます。

◆セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます（①・②の内容はパワーハラスメントと同様です）。

- ①事業主および労働者の責務
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

新型コロナ関連情報

◆雇用調整助成金（新型コロナ特例）

6/12に補正予算が成立し、新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の拡充がされました。（既に受給・申請済みの方にも適用されます。）

- ・受給額の上限が引き上がりました
1人日額 8,330円 → **15,000円**
- ・解雇等していない場合、中小企業の助成率
10分の9～10分の10 → **10分の10**
- ・特例期間が延長されました
6月30日まで → **9月30日**

◆社会保険料の月額変更の特例

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で、報酬が著しく下がり、一定の条件に該当する場合は、等級を変更し、保険料を改定することが可能です。

《対象者》

- ・令和2年4月～7月までの間に、報酬が著しく低下した月がある方。
- ・著しく報酬が低下した月の総報酬額が、標準報酬月額に比べて2等級以上下がった方。
- ・本人が書面により同意していること。

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



※今月は「税務と労務の手続き提出期限の掲載は、お休みです。」