

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

未対応の企業様は、**添付の資料 P.34～に就業規則等の記載例**が掲載されていますので、ご確認の上、対応をお願いいたします。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」(調査期間 2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答)によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」(63.8%)、「世代間ギャッ

プ、価値観の違い」(55.8%)、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」(45.3%)が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/14.pdf>



求人サイト等の運営に関するルールが整備されます

◆求人広告件数は回復傾向

公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、求人が回復傾向を見せています。

◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

同協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア(折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等)経由での

採用決定が 37.6%、ハローワーク経由での採用決定が 12.0%と、雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。

◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を提出した企業が広告の無料掲載を持ちかけられ、無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブルなどが確認されています。

事業者の中には苦情・相談体制が整っていないところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

◆来年の通常国会に職業安定法の改正案を提出予定

12月8日、こうした状況を受けて労働政策審議会が厚生労働大臣に対し、ルールの整備に関する建議を行いました。厚生労働省では、この建議を踏まえて職業安定法の改正法案要綱を作成するとしており、来年の通常国会への法案提出が予定されています。

【公益社団法人全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果(2021年10月分)」】

<https://www.zenkyukyo.or.jp/outline/research/>

【厚生労働省「第15回 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19107.html



職場における労働衛生基準が変わります

「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規

則の一部を改正する省令」が令和3年12月1日に公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。この改正省令は一部の規定を除き、同日から施行することとされました。

社会状況の変化に合わせすべての働く人々を視野に対応するもので、改正に伴って変更される点は以下のとおりです。

◆照度の作業区分を2区分とし、基準を引き上げ(※令和4年12月1日施行)

現在の知見に基づいて事務作業の区分が変更され、基準が引き上げられました。事務作業における作業面の照度の作業区分は以下のように2区分とし、基準も以下のように引き上げました。

- ・一般的な事務作業(300ルクス以上)
- ・付随的な事務作業(150ルクス以上)

個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとに JISZ 9110 などの基準を参照します。

◆便所の設備:新たに「独立個室型の便所」を法令で位置付け

便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持されますが、「独立個室型の便所」(男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一つの便房により構成される便所)を付加する場合の取扱い、少人数の作業場における例外と留意事項が以下のように示されました。なお、従来の設置基準を満たしている便所を設けている場合は変更の必要はありません。

- ・男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所を設けたときは、男性用及び女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。
- ・少人数(同時に就業する労働者が常時10人以上)の作業場において、建物の構造の理由からやむを得ない場合などについては独立個室型の便所で足りるものとした。既存の男女別便所の廃止などは不可。

◆救急用具の内容:具体的な品目の規定を削除

作業場に備えるべき負傷者の手当に必要な救

急用具・材料について、一律に備えなければならない具体的な品目の規定がなくなり、職場で発生することが想定される労働災害等に応じて、応急手当に必要なものを産業医等の意見、衛生委員会等での調査審議、検討等の結果等を踏まえ、備え付けることとしました。

【厚生労働省「職場における労働衛生基準が変わりました ～照度、便所、救急用具等に係る改正を行いました～」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf>



運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転前に、運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認することが義務付けられています。しかし、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。

今年6月に千葉県八街市で発生した交通事故を受け、安全運転管理者の行うべき業務として、運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました。その内容は、令和4年4月1日施行と令和4年10月1日施行の2通りあります。

◆令和4年4月1日施行の義務

- ① 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ② 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することを行います。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確

認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。

◆令和4年10月1日施行の義務

- ① 運転者の酒気帯びの有無の確認をアルコール検知器を用いて行うこと。
- ② アルコール検知器を常時有効に保持すること。

アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。また、アルコール検知器は、アルコールを検知して、原動機が始動できないようにする機能を有するものが含まれます。

【警察庁「安全運転管理者の業務の拡充についてポスター及びリーフレットを掲載しました。」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>



2021年も新型コロナウイルスに翻弄された1年でしたが、年末にかけて街も飲食店も活気が戻ってきたように感じます。

この状態を維持し、再び感染者が増えることなく経済が上向きになることを願うばかりです。

今年は労働法の法改正が多く、今後は企業の責任がさらに重くなっていくと考えられます。

労務コンプライアンス・働き方改革に取り組む企業を支援する『社労士診断認証制度』も昨年は弊所の顧問先様に取り組んでいただき認証を取ることができました！

法改正は早め早めの対応が大切です。ぜひ社労士診断認証制度に取り組まれ、御社のホームページに認証マークを掲載ください。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。

(武瀬)