

個別労働紛争相談、令和3年もいじめ・嫌がらせが最多

いじめ・嫌がらせの相談件数が10年連続最多に

厚生労働省は、「令和3年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度です。

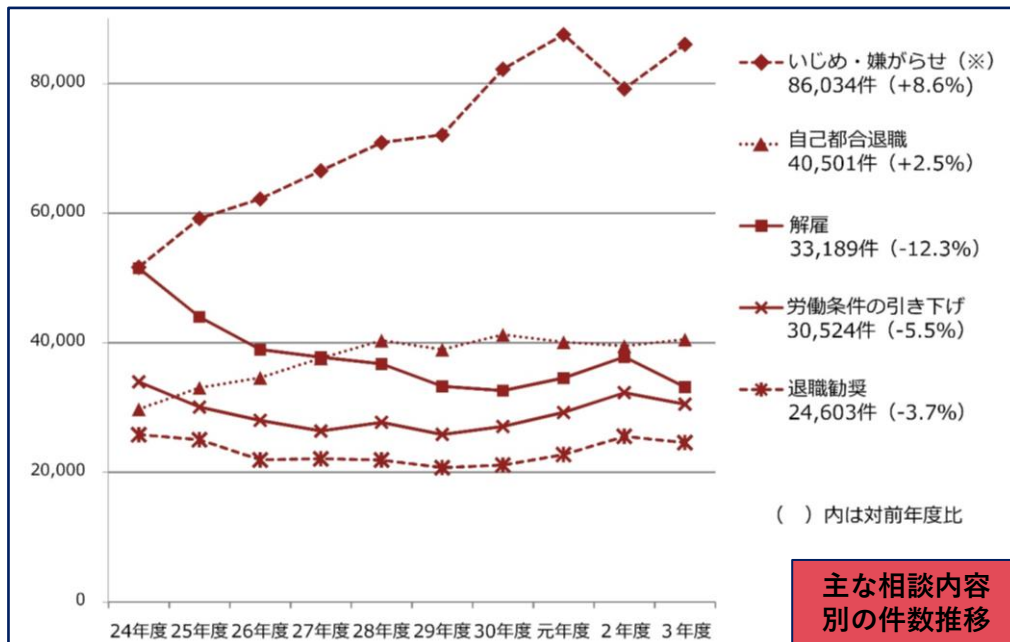
申出・申告 によって	民事上の 個別労働紛争相談	労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応
	助言・指導	都道府県労働局長が当事者の自主的解決を促進
	あっせん	あっせん委員が当事者の間に入って話し合いを促進

民事上の個別労働紛争相談の件数トップ3

	令和3年度 (284,139件)		令和2年度 (278,778件)	
1位	いじめ・嫌がらせ	86,034件※	いじめ・嫌がらせ	79,190件※
2位	自己都合退職	40,501件	自己都合退職	39,498件
3位	解雇	33,189件	解雇	37,826件

(※) 令和2年6月の労働施策総合推進法の施行(中小企業は令和4年4月から)により、大企業におけるパワハラに関する個別労働紛争は、当該件数に計上されていません。

下記のグラフでは一見して令和元年より減少していると思えますが、**令和3年度の労働施策総合推進法による相談件数は23,366件(R2:18,363件)で、仮に合計すると109,400件(R2:97,533件)となり、令和元年までの集計方法のままであれば初めて10万件を超えたと考えることができます。**



いじめ・嫌がらせの相談件数は**10年前の平成24年度と比較しても2倍近くに増加**していることが分かります。
令和4年4月からは全企業を対象したパワハラ防止が事業主の義務となっています。企業としての方針を明確化し、積極的にいじめ・嫌がらせを禁止するメッセージを発信していきましょう。



おしながき

- ▶ 個別労働紛争相談、令和3年
もいじめ・嫌がらせが最多
... P 1
- ▶ 【令和4年10月から】
・ 出生時育児休業
・ 育児休業の分割取得
... P 2 ~ P 3
- ▶ 人事労務ニュース
▶ スタッフ紹介
... P 4

8月・9月の労務・税務

- 8月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 8月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付
- 9月12日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 9月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

- 令和4年8月12日(金)は
夏季休暇により休業します
- 令和4年9月9日(金)は
全社研修により休業します



【10月から】出生時育児休業・育児休業の分割取得①

直近の育児介護休業法の改正おさらい

※「健康保険法・厚生年金保険法の保険料免除」
「雇用保険法の育児休業給付金」も下記改正に伴って改正

令和4年4月～	①	育児休業を取得しやすい雇用環境整備	研修実施や相談窓口の設置など
	②	個別の周知・意向確認の措置の義務化	周知文・意向確認様式等の作成
	③	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	規程変更、労使協定の再締結
令和4年10月～	④	出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	規程変更、社内申請様式変更、 労使協定の再締結
	⑤	育児休業の分割取得	規程変更、社内申請様式変更
令和5年4月～	⑥	育児休業取得状況の公表の義務化（1000人超）	数値把握

育児介護休業法は、令和4年から令和5年にかけて段階的に法改正が施行されますが、すでに施行済みの令和4年4月の法改正への対応はお済みでしょうか？気が付けば、次の10月改正の時期も近づいています。今回は10月からスタートする新たな制度についてご案内いたします。

出生時育児休業（産後パパ育休）とは

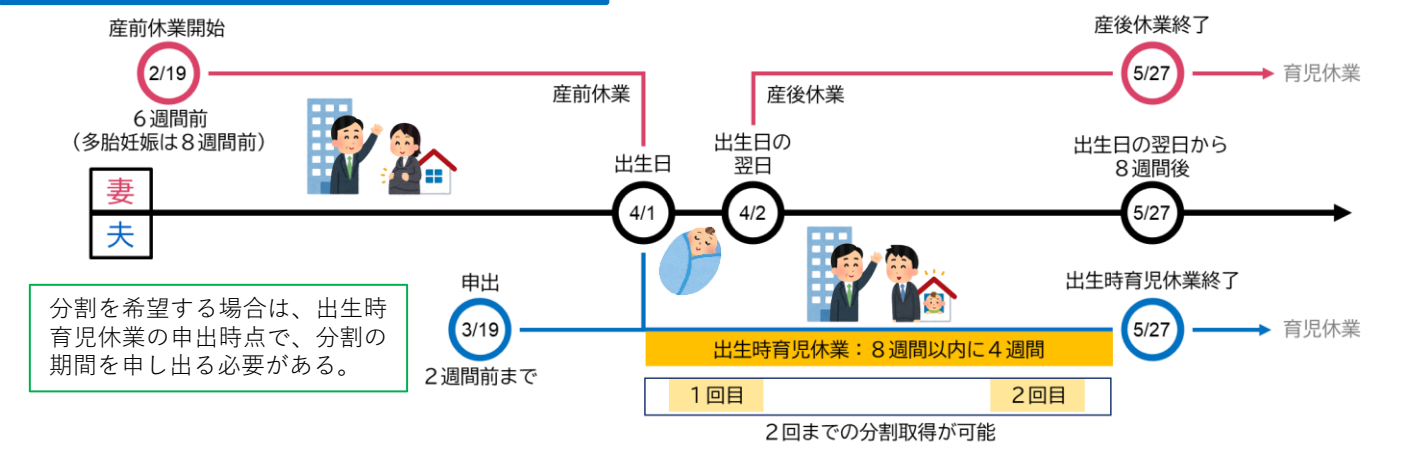
通常の育児休業とは別に、子の出生後8週以内に4週まで取得することができる柔軟な育児休業の制度です。主に男性が対象ですが、養子の場合には女性も対象となりえます。これにより、**現行の「パパ休暇（出生後8週間以内に父親が育休を取得した場合は再度の育休取得が可能）」は廃止されます。**



対象期間	子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能
申出期限	原則：休業の2週間前まで (例外：雇用環境の整備などについて、 法を上回る取組みを労使協定で定めている場合は1か月前まで)
分割取得	分割して2回取得可能（1回目の申出の際にまとめて申し出ることが必要）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲内で休業中に就業することが可能
有期雇用労働者	出生後8週間を経過する日の翌日から6か月以内の契約満了が明らかでない者が対象
↑ 労使協定による除外	○雇用期間が1年未満の者 ○申出から8週間以内に雇用期間が満了する者 ○週の所定労働日数が2日以下の者

出生時育児休業の流れのイメージ

※（出産予定日＝出生日の場合）

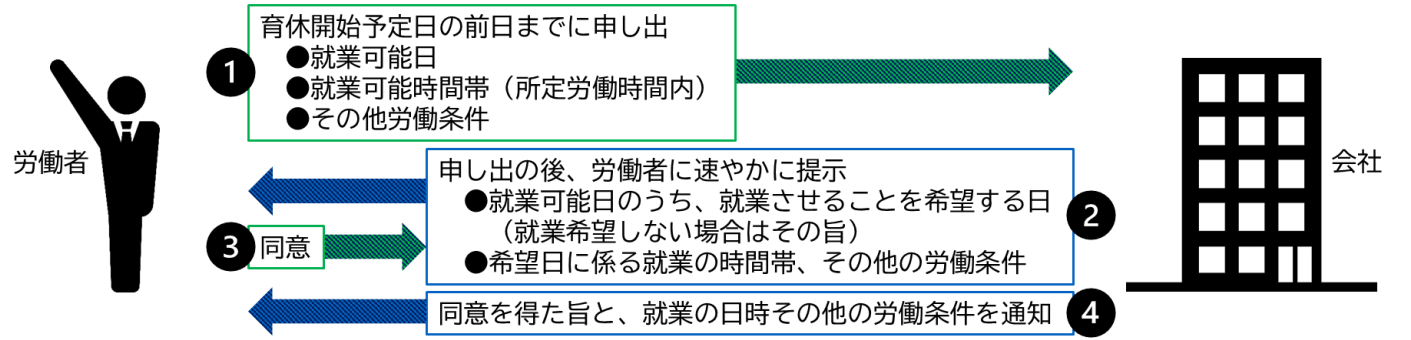


【10月から】出生時育児休業・育児休業の分割取得②

出生時育児休業中の就業（労使協定が必要）



労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意している範囲内で休業中の就業が可能となります。仕事から完全に離れることなく、場合によっては全ての仕事を引き継がずとも休業を開始できるため、業務が一定程度手放せない人や仕事への責任感が強い人でも出生時育児休業を取得することができるようになると思います。ただし、会社が一方的に就業を求める等、労働者の意に反する取扱いとは認められません。

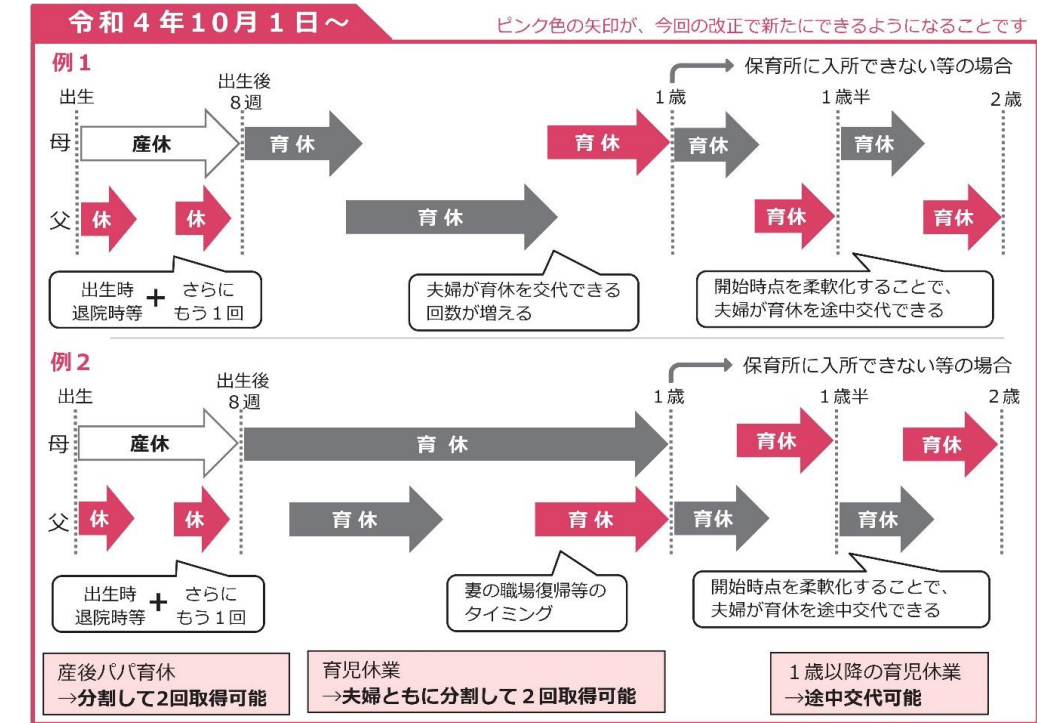


就業日数等 の上限	①休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
	②休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満
	(例) 1日8時間・週5日の労働者が、2週間の出生時育児休業を取得する場合 →所定労働日数：10日 所定労働時間：80時間となるため

半分の →①就業日数の上限は5日、就業時間の上限は40時間、で就労可能
②休業開始・終了予定日は8時間未満であれば就労可能

分割取得の流れのイメージ

出生時育児休業だけではなく、通常の育児休業期間においても2回までの分割取得が可能になります。出生時育児休業は、申出時点で分割の期間を申し出る必要がありますが、通常の育児休業は、取得時点でそれぞれ申し出が必要となります。



1歳以降の育児休業取得について、現行では開始時点が「1歳時点」「1歳6か月時点」に限定されていますが、改正後は期間の途中を開始時点に設定することが可能になるため、1歳以降も夫婦が交代で育児休業を取得できるようになります

わかりにくい制度ではありますが、10月施行はもうすぐ先です。従業員からの問い合わせに対応できるようにきちんと制度を理解しておきましょう。

来月号では、社会保険・雇用保険制度上の変更点についてご案内します。

人事労務ニュース



10月施行のアルコール検知器による飲酒の有無の確認が延期に

道路交通法の施行規則の改正で、令和4年10月から安全運転管理者（乗車定員が11人以上の自動車1台以上、又は、その他の自動車5台以上で選任義務）によるアルコール検知器を用いた飲酒の有無の確認が施行予定でしたが、アルコール検知器の数が足りていないなどの状況から、「当該規定を適用しない」とする改正案のパブリックコメント（7月15日～8月13日）が実施されています。これによりアルコール検知器を用いた検査の実施義務化は延期される見込みです。

令和4年
4月1日施行

✓ **運転前後の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
✓ **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

令和4年
10月1日施行

✓ **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
※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器
✓ **アルコール検知器を 常時有効に保持** すること

なお、4月に改正のあった安全運転管理者によるアルコール検知器を用いない目視等の確認や記録の保管義務については変更ありませんので、ご注意ください。
10月からの施行にはならない予定ですが、アルコール検知器による確認がなくとも、仕事上・私生活上で飲酒運転を起こらないように周知・啓発するようにしましょう。

スタッフ紹介

HRチーム
金垣 悠慈
(かねがき ゆうじ)

<血液型>
A型
<趣味>
散歩、コーヒー

今年の4月に新卒採用でサトーに入社し、HRチームへ配属となりました。
社会人1年目で右も左も分からないところからのスタートですが、先輩方から沢山の知識や経験を吸収し、1日でも早くお客様のお役に立てるよう日々努力してまいりますのでどうぞよろしくお願い致します。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和4年7月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い
社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。