

ハローワーク もりおか

令和 4 年 3 月 No.582

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 令和4年4月1日より 中小企業の事業主にも義務化されます!

令和 2 年 6 月 1 日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化され、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りました。中小企業の事業主は、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）。早めの対応をお願いします。

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!

令和4年
4月1日より

令和 2 年 6 月 1 日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業に対する職場の「パワーハラスメント」防止措置は、令和 4 年 4 月 1 日から義務化されます（令和 4 年 3 月 31 日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・脅迫	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 ●相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことにし厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の職場な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事業について、パワーハラスメントに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメント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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	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
職場におけるパワーハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応	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（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	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り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じること想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者
 - ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部 (室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000172581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

【お問い合わせ先】 岩手労働局雇用環境・均等室 ☎ 019-604-3010

もくじ

- 「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 …… 1
- 小学校休業等対応助成金・支援金の対象期間を延長しています …… 2～3
- 求人広告掲載時のトラブルにご注意ください …… 4
- 最近の求人求職のうごき …… 4

小学校休業等対応助成金・支援金の対象期間を延長しています

事業主・労働者の皆さまへ



新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主は助成金の対象となります!

- ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など(保育所等を含みます)**に通う子ども
- ②新型コロナウイルスに**感染した子どもなど**、小学校などを休む必要がある子ども *詳細は次頁をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけようお願いします。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金^{※1}×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(日額上限額^{※2}あり)

休暇取得期間	日額上限額 ^{※2}	申請期限 ^{※3}
令和3年8月1日～10月31日	13,500円	令和3年12月27日(月) 必着
令和3年11月1日～12月31日	13,500円	令和4年2月28日(月) 必着
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月: 11,000円 令和4年3月: 9,000円	令和4年5月31日(火) 必着

※2 申請の対象期間中(注)に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域(原則都道府県単位)に事業所のある企業については**15,000円**。

注: 事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間(申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間)

※3 ただし、やむを得ない理由があると認められる場合(以下I又はII)は、申請期限経過後に申請することが可能(令和4年6月30日まで)です。

- I. 労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「(企業に)この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
- II. 労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口**』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口(休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**)については、こちらをご参照ください。 ⇒ **「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内」**



事業主の皆さまへ

- ① **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにて確認ください。

申請書は、**厚生労働省HP**から印刷してください。

新型コロナウイルス休暇支援 [検索](#)

*①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

*事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

- ② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)**まで郵送でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便(特定記録郵便やレターパックなど)で配送してください。(宅配便などは受付不可)



お問い合わせはコールセンターまで

『**雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』
(フリーダイヤル) **0120-603-999** 受付時間: 9:00~21:00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。

また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象となります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども

イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）

ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

【①に該当する子ども】に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

【②に該当する子ども】に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象となります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

助成金の支給上限額（上限額は表面参照）を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

ハローワークへ求人を出される事業所の方へ

求人広告掲載時のトラブルにご注意ください

最近、電話で「無料で当社のサイトに求人広告を掲載しませんか？」との勧誘があり、契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事案が発生しております。求人広告をインターネット等に掲載依頼する際には、事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確認した上で契約を行ってください。

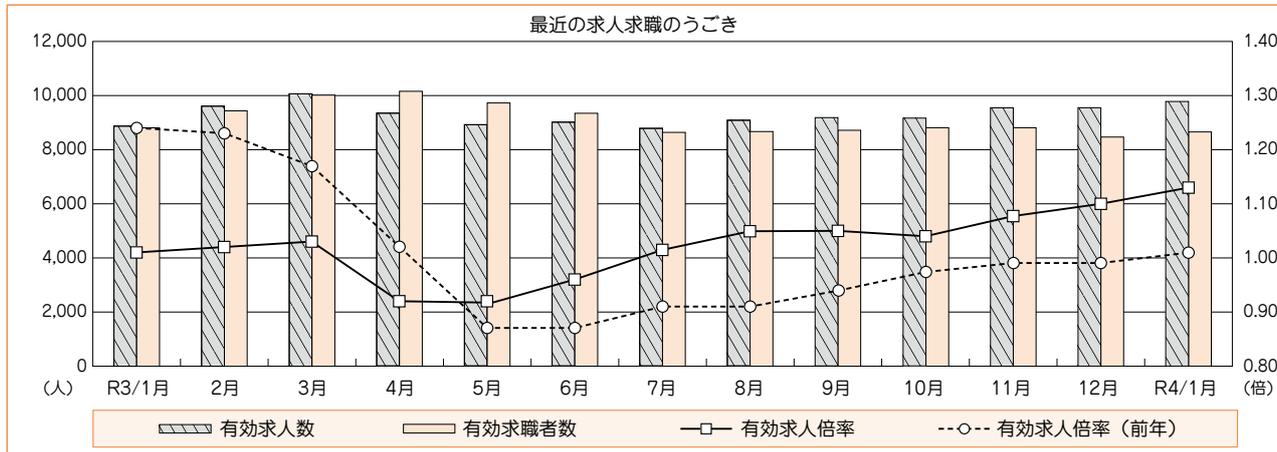
《実際に相談のあったケース》

◆電話で求人広告の無料掲載の案内を受け、申請書がFAXで届き契約。申請書の下に「〇〇日経過後は有料掲載へ移行する。」と小さく記載されていたが、電話では有料掲載の話もなかったことから、記載内容に気がつかなかった。その結果、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載に移行し、多額の広告料金を請求された。

※なお、求人者の求めに応じ、その募集情報をインターネット等で提供すること(あつせん行為を含まない。)や、その広告料金を請求することは違法ではありません。



最近の求人求職のうごき



	R3/1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	R4/1月	前年同月比
新規求人数	3,749	3,700	3,816	3,430	3,200	3,332	3,363	3,276	3,199	3,548	3,628	3,129	3,981	6.2%
有効求人数	8,875	9,611	10,324	9,307	8,922	9,016	8,875	9,089	9,171	9,169	9,572	9,436	9,779	10.2%
新規求職者数	1,984	2,236	2,426	2,708	1,769	1,807	1,559	1,616	1,755	1,776	1,779	1,547	1,985	0.1%
有効求職者数	8,811	9,438	10,064	10,123	9,727	9,346	8,788	8,673	8,703	8,814	8,843	8,533	8,654	▲1.8%
新規求人倍率	1.89	1.65	1.57	1.27	1.81	1.84	2.16	2.03	1.82	2.00	2.04	2.02	2.01	0.12p
有効求人倍率	1.01	1.02	1.03	0.92	0.92	0.96	1.01	1.05	1.05	1.04	1.08	1.11	1.13	0.12p
有効求人倍率(前年)	1.24	1.23	1.17	1.02	0.87	0.87	0.91	0.91	0.94	0.96	0.99	0.99	1.01	-

ハローワーク盛岡菜園庁舎

〒020-0024盛岡市菜園1丁目12-18 盛岡菜園センタービル

開庁時間 平日 10:00~18:30

職業相談コーナーのみ 土曜日開庁 10:00~17:00

盛岡新卒応援ハローワーク(1F)

わかもの支援コーナー(1F)

TEL 019-653-8609 FAX 019-653-8608

職業相談コーナー(2F)

TEL 019-623-4800 FAX 019-622-1638

マザーズコーナー(2F)

TEL 019-907-0203 FAX 019-622-1638

就職氷河期世代専門窓口(2F)

TEL 019-908-2060 FAX 019-908-2061

職業訓練相談コーナー(2F)

TEL 019-606-2256 FAX 019-908-2062

発行 盛岡公共職業安定所

〒020-0885 盛岡市紺屋町7番26号

TEL 019-624-8905 FAX 019-652-7199

沼宮内出張所

〒028-4301 岩手郡岩手町大字沼宮内7-11-3

TEL 0195-62-2139 FAX 0195-62-1312

滝沢市地域職業相談室

〒020-0632 滝沢市牧野林1000-1

TEL 019-687-6911 FAX 019-687-6912



岩手労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/>

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp>