



みくには  
ハートに愛

# みく に 便 り

行動制限のないゴールデンウィークなど、新型コロナに対する行動緩和が進み、徐々に元の生活に戻りつつあることを感じますが、こまめなうがい・手洗い、マスクの着用、3密を避けるなど、基本的な感染対策は継続していきましょう。

2022年5月1日発行  
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>

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。



## 中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が、令和4年4月1日から義務化されました！

### ◆職場における「パワーハラスメント」とは？

職場で行われる、以下の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防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

#### 1 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文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

#### 2 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。

#### 3 職場におけるパワハラ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。

#### 4 そのほか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。

### ◆事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止

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、法律上禁止されています。

※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/000177581.pdf>

## 2022年（令和4年度）雇用保険料率変更について

令和4年4月1日からの雇用保険料率は下記のとおりとなります。料率に関しては、2段階の引き上げの予定です。

○令和4年4月1日～令和4年9月30日

	労働者負担	事業主負担
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

	労働者負担	事業主負担
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000

※雇用保険料率についてのリーフレット（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>