

## 「マネジャーのための労務管理講座」追補資料

標記講座のテキストについて、2020年6月5日現在の法令等に基づき、下記のとおり内容を追補いたします。

### 記

#### 1. 第2章「セクハラ・パワハラ・マタハラへの対応」関係

##### (1) ハラスメント対策の強化

2019年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（2020年6月5日施行。以下、「労働施策総合推進法」といいます）、均等法および育児・介護休業法（いずれも2020年6月1日施行）が改正されました。

##### ●第6講 セクシュアル・ハラスメント

均等法11条2項に基づき定められた「事業者が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）が改正されました（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）。この改正により、事業主および労働者の責務の明確化や、事業主が他の事業主から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関し必要な協力を求められた場合それに応ずるよう努めることなどが定められました。

##### ●第7講 パワー・ハラスメント

従来は、パワハラに関して法律や行政指針等で定義がされていませんでした。しかし、改正された労働施策総合推進法においては、職場におけるパワハラは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害される」ものと定義され、事業主がパワハラを予防するために雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられています（中小事業主は、2022年3月31日までは努力義務）。

##### (2) 育児休暇・介護休暇の時間単位の取得

##### ●第9講 育児休業からの職場復帰

育児・介護休業法施行規則および「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）が改正されました（令和元年12月27日厚生労働省告示第207号）。この改正により、2021年1月1日からは、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになります。

## 2. 第5章「非典型従業員への対応」関係

いわゆる働き方改革関連法の成立に伴い、労働者派遣法（2020年4月1日施行）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律が改正されました（2020年4月1日施行。ただし、中小事業主への適用は2021年4月1日）。労働者派遣法の改正内容も、いわゆる「同一労働同一賃金」の原則になったもので、派遣元において、①派遣先均等・均衡方式（派遣先の通常労働者と同じ待遇にする）、②労使協定方式（労使協定を締結し、一定水準以上の待遇にする）のいずれかの方式を取ることが求められます。

以上

「マネジャーのための労務管理講座」追補資料

2020年6月5日 株式会社きんざい 発行

〒160-8520 東京都新宿区南元町 19

禁無断転載