

2022 年度労働相談員研修会 開催報告

連合北海道は4月11日、「2022年度第1回労働相談員研修会」を対面形式で開催した。

本研修会には、各構成組織・地域協議会の労働相談担当者をはじめ、労働審判員や北海道労働委員会労側委員など35名が参加した。

冒頭、開会挨拶にあたり和田副事務局長は、春闘の情勢について「大手企業は、昨年を上回る妥結結果を引き出しているものの、中小企業中心の道内においては、業種によって2極化している傾向にある」と述べた。業種による2極化の背景として「エネルギーや原材料の高騰などの影響も考えられる」とし、「2極化は企業のみならず、家庭にまで影響を及ぼすこととなる。こういった背景が反映した労働相談が連合北海道にも寄せられている」「なかでも解雇や嫌がらせなどパワハラ的事案の相談が多く寄せられている。連合北海道は、次代を担う労働相談員の育成が重要だと考えている。今後の労働相談の対応に向け、本研修会を通じて知見を深めていきたい」と挨拶した。



挨拶する和田副事務局長



講演する望月先生

次に、北海道働き方改革推進支援センターの専門コンサルタントで社会保険労務士の望月英詞先生が「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)の義務化に伴う企業の取り組みについて」と題して講演を行った。

講演のなかで望月先生は、令和2年度の北海道労働局のパワハラにおけるあっせん申請件数を取り上げ、「寄せられたパワハラ労働相談のなかで、パワハラといえる件数は全体の6割程度」と解説した。パワハラ判断ポイントとしては、職場のパワハラ3要素を踏まえたうえで「社会通念上、度を越えているか否かが重要」「『業務の適正な範囲』については、その行為にどのような目的があったのかが問われる」と指摘した。パワハラ防止法の罰則については「未払賃金や安全配慮義務違反など労働法の違反を行った企業に対する、行政版ブラック企業リストによる企業の実名公表等も注視すべき」と語気を強めた。

つづいて、弁護士の上田絵里先生が2022年4月、同年10月、並びに2023年10月、それぞれ施行開始となる「改正育児介護休業法」について講演を行った。改正前の育介法に関する内容について判例もまじえながら講じた後、法改正の内容について説明があった。順次、法改正となる制度内容については、「個別に周知し意向を確認すること」が義務づけられたほか、「休業の意向確認の方法」、「有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和」などが盛り込まれる。有期雇用労働者については、「子が1歳6ヶ月に達する日までに、労働契約の更新される場合、もしくは更

新の期間が明らかでない場合は、入社 1 年未満であっても育児休業を取得することが可能」となる。これに対し、上田先生は「有期労働者の休業取得の対象要件については労働契約が“更新される場合”とのことであるが、“更新があり得る場合”においても、“更新の有無が明らかである”とは言えないため、取得要件の対象者に含まれる」と強調。「産後パパ育休」（2022 年 10 月～）については、「パパ・ママ育休プラス」（平成 21 年改正）の内容とは別の制度として創設され、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得することができ、分割して 2 回取得することができるほか、2022 年 10 月以降は、通常の育児休業においても 2 回まで分割取得が認められる、と説明を加えた。産後パパ育休制度について上田先生は、「配偶者が出産後に『産後パパ育休』を取得し、いったん仕事に戻った後で、再度、育児休業を取得することができ、柔軟で利用しやすい制度である」と評した。



講演する上田先生

講演後、連合北海道の永田組織対策局長が「連合北海道労働相談などに関する取り組み」について提起した。連合北海道労働相談センターの開設やラジオ CM での相談ダイヤル PR 行動、全国一斉集中労働相談ホットラインの実施、連合本部主催の労働相談情報共有会の案内、労働相談員研修会の開催など、労働相談に関連する多岐にわたる活動方針を確認し、閉会した。