



うっとうしい降雨の季節に入りましたが、皆様におかれましては、季節とはうらはらに晴れやかにご活躍のこととお喜び申し上げます。さて、今回のニュースレターでは、以下2つトピックスをご紹介します。

トピックス1

ML 社労士法人ミナジン

2020年6月よりパワハラ防止法施行、企業に求められる対応は？

パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）は、大企業では本年6月、中小企業では2022年4月より施行されます。セクハラと違い、今まで、法律的な措置の無かった「パワハラ」について初めて法制化され、企業に対し様々な義務が課せられます。

職場におけるパワハラとは下記の3つの条件が全て揃ったときに「パワハラ」とみなされます。

- 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

企業には、下記の3つの措置が求められます。

- ① 企業の「職場におけるパワハラに関する方針」を明確化し、労働者への周知、啓発を行うこと
- ② 労働者からの苦情を含む相談に応じ、適切な対策を講じるために必要な体制を整備すること
- ③ 職場におけるパワハラの相談を受けた場合、事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処を行うこと

①、②の対応については就業規則に「パワハラ防止」に関する条文を規定し、更に、懲戒事由にも追加記載しましょう！！

テレワークにおける人事評価

皆様の職場では、「テレワーク」の実施状況はいかがでしょうか？新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、テレワークを導入したという企業様もあるかと思えます。メリットもありますが、当然、デメリットもありますので注意が必要です。

テレワーク導入時の主な課題として、以下のようなものが考えられます。

- ①テレワーク時のコミュニケーションをどうするか
- ②情報セキュリティ上の問題
- ③勤怠管理（正確な業務時間がわからない）
- ④人事評価をどうするか（遠隔で社員の頑張りをどう評価するか）

④で挙げましたが、「テレワーク時の人事評価」も考えなければならない点の1つです。社員同士が遠隔で業務を行っているという前提では特に、「成果を可視化する」という視点での効果項目策定が求められます。そのためにも、まずは「各部門、各職種に求める成果（期待役割）は何なのか」をしっかりと整理しておきたいところです（特に間接部門）。

また、既存の評価項目では「テレワークだと評価できない」ということもあるでしょう。その場合、無理に既存の項目で評価しようとする、不満が生じることも考えられます。「コロナ対策で急遽テレワークを導入した」という場合は、今期の対応をどうするか（現行の評価項目はテレワークでも適応可能か・適応不可の場合、今期の評価をどう取り扱うか等）、そしてテレワークを今後も継続する可能性がある場合、テレワークに対応するために評価項目をどのようにブラッシュアップするか、検討しておくといよいでしょう。

7月より「メール会員サービス」スタート

- ・社労士との顧問契約はハードルが高い、でも日頃のちょっとしたことを相談できる先が欲しい
- ・労務回りのことは、社内で十分できているが、専門家の確認、アドバイスが欲しい時がたまにある
- ・社労士と契約をすると何をしてもらえて、会社にどんなメリットがあるのか分からない

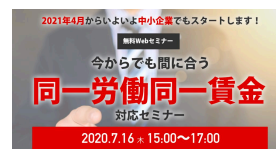
こんなご要望にお応えするため、社労士法人ミナジンは「メール会員（月額15,000円）サービス」を開始しました。詳細は下記URLの利用申し込みサイトをご覧ください。

メール会員サービス詳細はこちら：
https://sr-minagine.jp/service/mailling-list_member/



セミナー情報

今からでも間に合う！ 同一労働同一賃金対応セミナー



- ・7月16日（木）15:00-17:00
- ・Webセミナー
- ・無料

セミナー詳細・お申し込みはこちら

https://minagine.jp/topics/seminar/epfew_correspondence/



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 03-5244-5533 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>