

## 企業経営にあたり知っておくべき2022年に施行される改正法のまとめ

代表弁護士 小野直樹



### 年頭のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

当事務所は、2012年7月に開所し、今年で開所10周年を迎えることとなります。10年という節目を迎えることができますのも、ひとえに皆様のご愛顧とご支援によるものと深く感謝しております。今後もより一層精進を重ねて参る所存ですので、皆様のご指導ご鞭撻を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

さて、今回は2022年1月以降に施行の改正法令を解説致します。2022年に施行される改正法令は多岐にわたりますが、本記事では、その中でも特にビジネスに影響の大きいものをご紹介します（尚、紙面の都合上、改正の範囲全てを網羅するものではないことにご留意下さい）。

ご紹介する法令などの改正が貴社に関係するものも多いかと存じますので、ぜひチェックいただければと存じます。

### 1 人事労務関係

#### (1) 育児介護法

一言でいえば、**育児介護休業の利用促進の方向での改正**です。

#### ① 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022年4月1日施行）

雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されます。ただし、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能とされています。

#### ★実務対応のポイント

上記のような制度改正を把握するとともに、**上記除外には、就業規則の見直し、労使協定の締結等が必要となります。**

#### ② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（2022年4月1日施行。産後パパ育休については、2022年10月1日から対象）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業・産後パパ育休に関する制度、育休の申し出先、育児休業給付に関する事等の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならないこととなります。個別周知・意向確認の方法については、①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等があります（③・④は労働者が希望した場合のみ可能とされています）。

また、育児休業や産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければならないこととされます。

- (ア) 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- (イ) 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- (ウ) 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- (エ) 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

#### ★実務対応のポイント

事業主は、制度の把握、周知の徹底、研修の実施や相談窓口の設置に向けて、準備を進めておく必要があります。

#### ③ 産後パパ育休の創設・育児休業の分割取得（2022年10月1日施行）

育児休業の取得を促進するため、産後パパ育休（\*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る柔軟な育児休業の枠組み）が創設されるとともに、育児休業の分割取得（2回取得可能）ができるようになります。

#### ★実務対応のポイント

産後パパ育休の創設に伴い、従来のパパ休暇は廃止されるため、就業規則等に関し、該当規定の削除が必要となります。また、就業規則等に産後パパ育休に関する定め（産後パパ育休の対象者、産後パパ育休の申出の手続、申出の撤回、産後パパ育休の期間等）を設ける必要があります。

#### (2) パワハラ防止法（中小企業へも拡大 2022年4月1日施行）

パワハラの社会問題化をきっかけとして、2020年6月に改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）が施行されました。この間中小企業については、パワハラ防止措置は努力義務とされていましたが、2022年4月から義務化されます。

#### ★実務対応のポイント

事業主には、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の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること、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などが求められます。

## 企業経営にあたり知っておくべき2022年に施行される改正法のまとめ

代表弁護士 小野直樹



### 2 個人情報保護法（2022年4月1日施行）

2020年個人情報保護法改正においては、①個人情報に対する意識のさらなる高まり、②技術革新を踏まえた保護と利用のバランスの再検討、③個人情報が多様に活用される時代における事業者責任の在り方、④越境移転データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等の観点から様々な改正が行われました。

一言で言えば、同改正は、事業者の義務・責務の拡大が多く、特に以下の事項については、注意が必要です。

#### (1)個人データの漏えい等の発生時の対応

個人データの漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれがある場合（一定数以上の個人データの漏えい等、一定の類型に該当する場合に限定）に、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務化されます。

具体的は、次の事態が義務化の対象となります。

- 個人データに係る本人の数が1000人を超える漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態
- 要配慮個人情報が含まれる個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態（例：従業員の健康診断等の結果を含む個人データの漏えい等）
- 不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがある個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態（例：ECサイトからのクレジットカード番号を含む個人データの漏えい）

#### (2)開示請求の拡大

現行法上事業者が作成を義務付けられている個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人が開示請求できるようになります。

また、6か月以内に消去する短期保存データについても、「保有個人データ」に含めることとされ、本人による開示請求等の対象となります。

#### ★実務対応のポイント

今回の改正事項に対応する形で保有個人データの開示等請求に関する規定の見直し、実務に当たる窓口担当者への教育などが必要となると考えられます。

### 3 民法－成年年齢の引下げ（2022年4月1日施行）

近年、憲法改正国民投票の投票権年齢や公職選挙法の選挙権年齢などが18歳と定められるなど、18歳、19歳の者に

も国政上の重要な事項の判断に参加してもらうための政策が進められてきました。こうした流れを踏まえ、市民生活に関する基本法である民法においても、18歳以上の者を大人として取り扱うのが適当ではないかという議論がなされるようになりました。

2018年6月、民法の成年年齢を20歳から18歳に引き下げること等を内容とする民法の一部を改正する法律が成立し、2022年4月1日から施行されます。

#### ★実務対応のポイント

未成年者を含む幅広いターゲットに商品・サービスを提供しているBtoC企業の場合、未成年者を20歳未満で定義している申込や契約、サービスの利用規約などの修正、情報システムや業務フローなどの変更が必要となる可能性がありますので、注意が必要です。

### 4 最後に

今後も法改正情報や重要判例、重要トピックス等、情報提供していきたいと考えております。

法改正の内容や具体的な対応方法について知りたい、あるいは既に施行済みの法律にまだ対応できていないといったご相談がありましたら、お気軽に弊所へご相談ください。

### ■ 事務所 事務局からのお知らせ ■

弊所代表弁護士（小野直樹）の講義が収録されたDVD「上司の指導がパワハラにならないためのタイプ別問題社員対応」（日本法令）が2021年12月に発売されました。

パワハラ規制が強まる中で、問題社員対応は難易度が増しています。

注意指導とパワハラの違いや、問題社員対応について、どのような点に留意し、接していけばよいのかを、タイプ別に具体的な実務対応として解説しています。

現在、日本法令ECサイト等で発売中でございます。是非、ご覧いただければ幸いです。

