

..... 2022年4月から対応が必要な改正

1 育児・介護休業法の改正

従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備する必要があります。



●改正の概要● 5つのポイント

POINT 01

産後パパ育休
(出生時育児休業)が
創設されます

施行日: 令和4年10月1日

POINT 02

雇用環境整備、個別の
周知・意向確認の措置が
事業主の義務になりました

施行日: 令和4年4月1日

POINT 03

育児休業を分割して
取得できるようになります

施行日: 令和4年10月1日

POINT 04

従業員数1,000人超の
事業主は育児休業取得状況の
公表が義務になります

施行日: 令和5年4月1日

POINT 05

有期雇用労働者の
育児・介護休業取得要件が
緩和されました

施行日: 令和4年4月1日



◀詳しくはこちら

厚生労働省HP
育児・介護休業法について

2 パワーハラスメント対策が中小事業主においても義務化

職場におけるパワーハラスメントについて、防止措置を講じることを義務付け。(労働施策総合推進法)

※中小事業主は2022年3月まで努力義務、4月1日から義務化

●改正の概要●

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)

RULE 01

事業主の方針等の明確化
及びその周知・啓発

RULE 02

相談(苦情を含む)に応じ、
適切に対応するために
必要な体制の整備

RULE 03

職場におけるパワー
ハラスメントに係る事後の
迅速かつ適切な対応



◀詳しくはこちら

厚生労働省HP 職場におけるハラス
メントの防止のために(セクシュアル
ハラスメント/妊娠・出産・育児休業等)
に関するハラスメント/パワーハラスメント)

以上のほか、プライバシー保護や不利益取扱いの禁止等も講じなければなりません。

中小企業・小規模事業者の皆さま

専門家による訪問相談サービスを利用してみませんか。

NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる



社労士等の労務管理の専門家があなたの会社を訪問して
「働き方改革」を支援します。

働き方改革で魅力ある職場づくりを!

相談無料

オンライン相談も
受付中



どんな相談ができるの? ▶詳しくは次のページへ

感染症予防対策
実施中

令和4年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(全国センター事業)

受託者:  全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター

こんなことで悩んでいませんか？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

新たに従業員を採用したいが、応募がなくて困っている。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

新型コロナウイルス対策として、テレワークや時差通勤を実施したいのだが、就業規則は変更しなくていいのだろうか。従業員にはどう伝えたらいいのだろうか。

就業規則を見直したいが、どこから手を付けたらいいのかわからない。

36協定の作り方が分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたらいいのかわからない。

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるのだろうか。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、不合理な待遇差を解消できるのか、教えてほしい。(同一労働同一賃金)

最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのかわからない。



そのお悩み、ぜひ専門家にご相談ください！

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革関連法」の施行が順次、始まっています。

2019年4月より、年次有給休暇の年5日の確実な取得が、

2020年4月より時間外労働の上限規制が施行されています。

さらに、2021年4月からは、同一労働同一賃金への対応が求められています。

対応はお済みですか。今すぐ専門家にご相談ください。



訪問相談サービスの流れ

— HOP —

貴社の状況把握



— STEP —

解決方法のご提案



— JUMP —

提案後のフォローアップ



相談は無料

1回2時間程度、3回の相談を標準としています。

社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

厚生労働省では、働き方改革として、以下のような施策をすすめています。

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

従業員の時間外労働について、臨時的な特別の事情がなければ、月45時間、年360時間以内に収める必要があります。また、年次有給休暇が年10日以上付与される従業員に対しては、そのうち5日を時季指定するなどにより、確実に取得させる必要があります。



◀詳しくはこちら
時間外労働の上限規制のパンフレット



◀詳しくはこちら
年5日の年次有給休暇の確実な取得パンフレット



同一労働同一賃金の実現

正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消する必要があります。

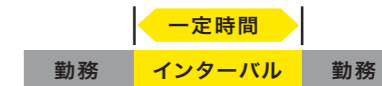


◀詳しくはこちら
多様な働き方の実現応援サイト



勤務間インターバルの設定

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みで、その導入が事業主の努力義務とされています。



◀詳しくはこちら
働き方・休み方改善ポータルサイト

不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援しています。



◀詳しくはこちら
厚生労働省HP
不妊治療と仕事との両立のために



良質なテレワークの推進

働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方として、良質なテレワークを推進しています。



◀詳しくはこちら
厚生労働省HP
テレワーク普及促進関連事業



各種施策への対応や助成金の活用など様々なお悩みについて、働き方改革推進支援センターにてワンストップで相談できます



相談のお申し込みはこちらから

相談をご希望の方は、働き方改革推進支援センターHPの「訪問相談申込フォーム」、もしくは別紙の申込書に必要事項を記入して、FAXにてお申し込みください。後日、担当する専門家から電話又はメールでご都合をお伺いさせていただきます。

働き方改革特設サイト
<https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp/top/>

お問い合わせ先: 全国社会保険労務士会連合会委託事業運営本部
E-mail: sr-jimukyoku@shakaihokenroumushi.jp