

..... 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
ハラメント/妊娠・出産・育児休業等
に関するハラメント/パワーハラメント)

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。

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。

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。



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。

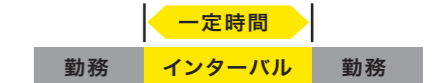


◀詳しくはこちら
多様な働き方の実現応援サイト



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

中小企業・小規模事業者の皆さま

厚生労働省都道府県労働局委託事業

働き方改革推進支援センター のご案内

働き方改革推進支援センターは
全国47都道府県にあります。
各センターでは、社労士等の専門家が
働き方改革についての
相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。



NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

センターの支援内容



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて
相談に応じます。電話での相談も受け付けています。
(受付時間：原則 平日午前9時～午後5時)



メール相談

メールでの相談も可能です。メールアドレスは
各センターのホームページにてご確認ください。



企業への訪問相談サービス

社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回
あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談を
お受けします。オンライン相談も受け付けています。



セミナー開催

センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを
開催しています。



詳しくは **働き方改革 特設サイト** で検索

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/>



各都道府県の働き方改革推進支援センターのお問い合わせ先はチラシ裏面をご覧ください ➡

令和4年度 働き方改革推進支援センター お問い合わせ先一覧

都道府県名	所在地	電話番号
北海道	札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階	0800-919-1073
青森	青森市本町5丁目5-6 青森県社会保険労務士会館	0800-800-1830
岩手	盛岡市肴町4番5号 カガヤ肴町ビル3階	0120-664-643
宮城	仙台市宮城野区原町1-3-43 アクス原町ビル201	0120-97-8600
秋田	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階	0120-695-783
山形	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階	0800-800-3552
福島	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城	水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸2階	0120-971-728
栃木	宇都宮市宝木本町1140-200	0800-800-8100
群馬	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉	さいたま市大宮区吉敷町1-103 大宮大鷹ビル101号	0120-729-055
千葉	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館7階	0120-174-864
東京	千代田区有楽町1-10-1 有楽町ビル6階615室	0120-232-865
神奈川	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階	0120-910-090
新潟	新潟市中央区東大通2丁目2番18号 タチバナビル4階 3-B	0120-009-229
富山	富山市赤江町1番7号 富山県中小企業研修センター4階	0800-200-0836
石川	金沢市西念4-24-30 金沢M.Gビル3階	0120-319-339
福井	福井市西木田2丁目8-1 福井商工会議所ビル1階	0120-14-4864
山梨	中巨摩郡昭和町河西1232-1 2F	0120-755-455
長野	長野市中御所岡田町215-1 フージャース長野駅前ビル3F	0120-088-703
岐阜	岐阜市神田町6丁目12番 シグザ神田5階	0120-226-311
静岡	静岡市葵区伝馬町18-8 アミイチビルB1-B号	0800-200-5451
愛知	名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階	0120-006-802
三重	津市栄町2-209 セキゴン第二ビル2階	0120-111-417
滋賀	大津市打出浜2-1 コラボしが21 5階	0120-100-227
京都	京都市中京区堺町通夷川下る亀屋町167-1 デュピュイ亀屋ビル3階	0120-417-072
大阪	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階	0120-068-116
兵庫	神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F	0120-79-1149
奈良	奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山	和歌山市板屋町22 和歌山中央通りビル2階2031号	0120-547-888
鳥取	鳥取市富安1丁目152番地 SGビル4階	0800-200-3295
島根	松江市母衣町55-4 島根県商工会館7階	0120-514-925
岡山	岡山市北区厚生町3-1-15 岡山商工会議所801号室	0120-947-188
広島	広島市中区鉄砲町5-7 広島偕成ビル6階	0120-610-494
山口	山口市小郡高砂町2-11 新山口ビル5階	0120-172-223
徳島	徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川	高松市磨屋町5-9 プラタ 59 203	0120-000-849
愛媛	松山市大手町2丁目5-7 別館1階	0120-005-262
高知	高知市南はりまや町2丁目3-10 ア・ラ・モードはりまや 103号	0120-899-869
福岡	福岡市博多区博多駅南1-7-14 BOIS博多305	0800-888-1699
佐賀	佐賀市神野東3丁目1-40 M駅北テナントビル3階	0120-610-464
長崎	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2F	0120-168-610
熊本	熊本市中央区紺屋町2-8-1 熊本県遺族会館2-7	0120-04-1124
大分	大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3階	0120-450-836
宮崎	宮崎市橘通東2丁目9-14 トライスター本町通りビル302	0120-975-264
鹿児島	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階	0120-221-255
沖縄	那覇市小禄1831-1 沖縄産業支援センター316-B号室	0120-420-780

相談受付時間 平日9:00～17:00 ※センターにより異なる場合があります。詳しくは各センターのホームページをご覧ください。



企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、**各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨**しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、**自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。**
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- **副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。**
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



副業・兼業に取り組む上で わからないことがあったら…

たとえば、このような疑問はありませんか？



Q 副業・兼業に関する情報の公表ってどうすればいいの？

副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、ホームページ等において公表することが望ましいです。詳しくは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q&A」もご参照ください。



Q 管理モデルって何？どうすれば使えるの？

管理モデルとは、労働時間の通算に用いることができる「簡便な労働時間管理の方法」のことです。詳しい解説や導入の手続きは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「管理モデル導入（通知）様式」をご参照ください。

副業・兼業の取組に役立つ各種資料があります！

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」など、副業・兼業の取組に役立つ資料を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業 厚労省



副業・兼業の促進に関するガイドライン	副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドライン
副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A	ガイドラインの内容を補足するQ&A
モデル就業規則	就業規則における副業・兼業の規定例
副業・兼業に関する届出様式例	企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあたって参考となる様式例
管理モデル導入（通知）様式例	副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデルによることとする場合に参考となる様式例
副業・兼業に関する合意書様式例	副業・兼業に関する各種取扱いについて、企業と労働者で合意を取り交わす際に参考となる様式例
副業・兼業の促進に関するガイドラインパンフレット	ガイドラインの解説や、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例をまとめたパンフレット

ご不明な点やご質問など お問い合わせは
事業場の所在地を管轄する都道府県労働局や労働基準監督署まで

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

都道府県労働局

