

# 直近の法改正に基づく 実務対応のポイント

令和 4 年 7 月 4 日

社会保険労務士事務所 労務アシスト

代表・特定社会保険労務士 細田 剛



## ◆ 目 次

### 【令和4年4月】

#### 育児・介護休業法

- 改正の施行時期とその概要
- 育休に関する意識調査
- I) 雇用環境整備
- II) 個別周知・意向確認
- III) 有期雇用労働者に係る要件緩和

#### 労働施策総合推進法（中小企業に適用）

- パワハラの実態調査
- I) パワハラとは
- II) 雇用管理上講ずべき措置

#### 年金制度改革法

- I) 在職老齢年金制度の見直し
- II) 老齢年金繰下げ年齢の上限引き上げ
- III) 老齢年金繰上げ減額率の見直し

#### 次世代育成支援対策推進法

- トライくるみんの創設、  
くるみん、プラチナくるみんの認定基準の変更

#### 女性活躍推進法（100人超企業に適用）

- 一般事業主行動計画の策定・届出

#### 雇用保険法

- 保険料率の変更

### 【令和4年10月】

#### 育児・介護休業法

- 育休に関する意識調査
- I) 10月以降の育児休業制度
- II) 育児休業分割取得
- III) 子が1歳到達日後の育児休業取得時期柔軟化
- IV) 出生時育児休業の創設
- V) 1歳到達後の再度の申出
- VI) まとめ

#### 健康保険法・厚生年金保険法

- 育児休業中の社会保険料免除

#### 雇用保険法

- I) 出生時育児休業給付金
- II) 育児休業給付の改正

#### 年金制度改革法（101人以上企業に適用）

- 短時間労働者に対する適用拡大

## ◆ 育児・介護休業法 – 改正の施行時期とその概要

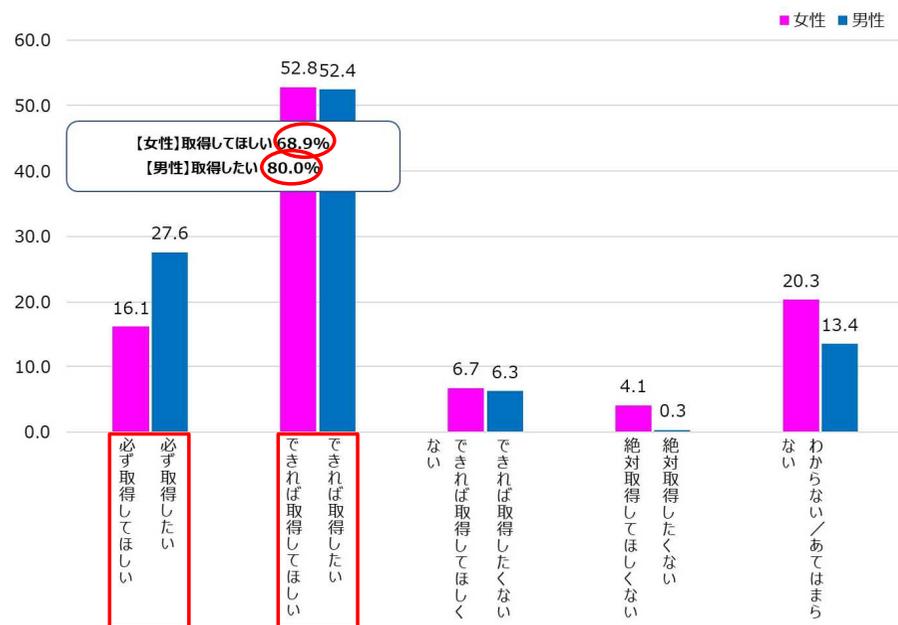
	施行時期	内 容	目 的
①	2022年 4月1日～	育児休業を取得しやすい <b>雇用環境の整備</b>	育児休業の申出をしやすい <b>環境づくり</b>
②		(本人または配偶者が)妊娠・出産したことの申出をした労働者に対する <b>個別の周知・意向確認</b>	
③		有期雇用労働者の育児休業および介護休業の <b>取得要件の緩和</b>	育児休業の制度内容を <b>より良い(柔軟な)ものに</b>
④	育児休業の <b>分割取得</b>		
⑤	<b>1歳以降</b> の育児休業の <b>開始日の柔軟化</b>		
⑥	<b>出生時育児休業</b> (通称「産後パパ育休」)の <b>創設</b>		
⑦	2023年 4月1日～	育児休業取得状況の公表の義務化 ※ 常時雇用従業員数1000人超の企業のみ	育児休業取得状況の対外 への <b>アピール</b>

# ◆ 育児・介護休業法 — 育休に関する意識調査①

## ① 育児休業取得希望の意識調査

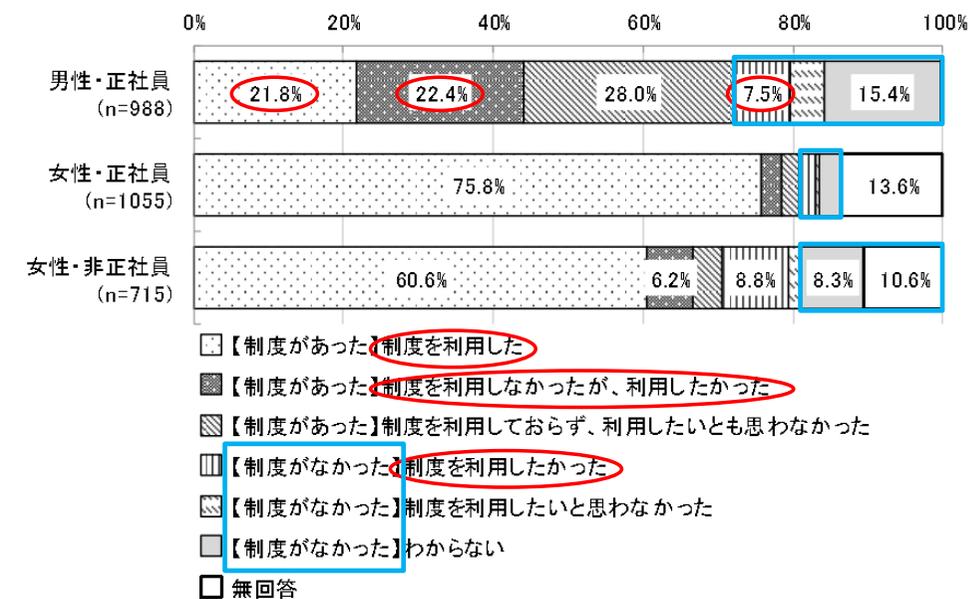
女性:あなたは将来、配偶者(夫)に育児休業を取得してほしいと思うか

男性:あなたは将来、育児休業を取得したいと思うか



調査対象:20~59歳 学生以外の男女1,675名(2021年10月9日~11日)  
 出典:パーソルキャリア株式会社

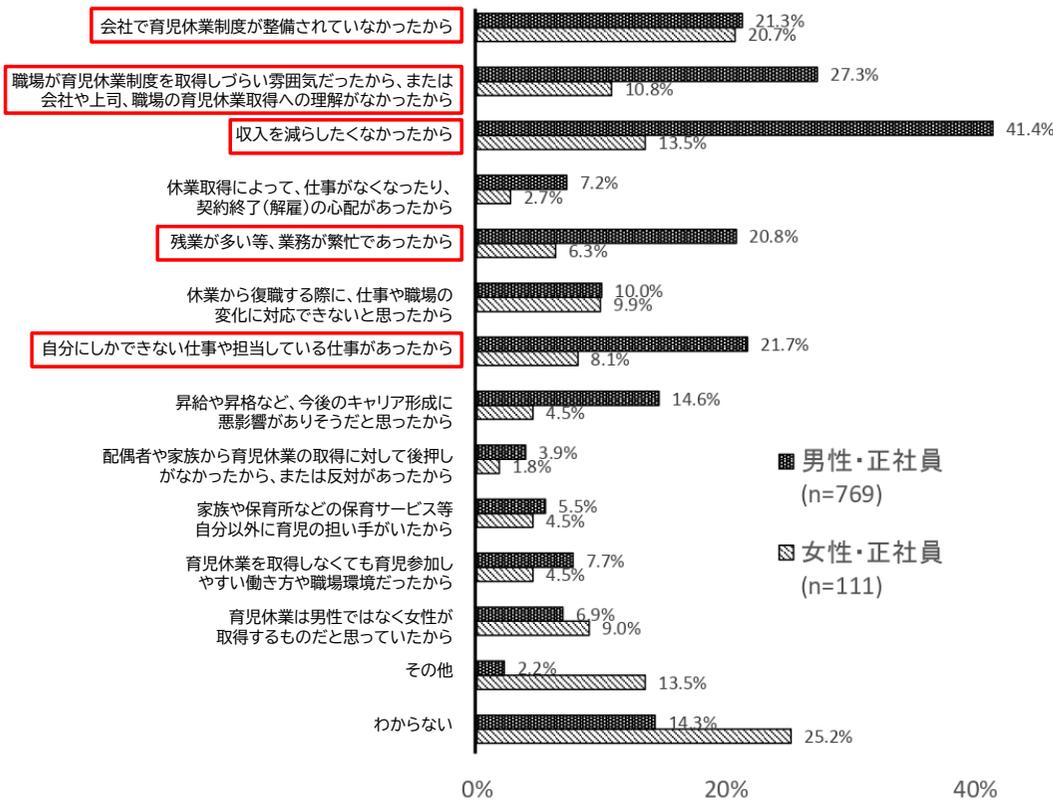
## ② 育児休業制度の利用状況および利用希望



出典:厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」  
 (株式会社日本能率協会総合研究所)

## ◆ 育児・介護休業法 — 育休に関する意識調査②

### ③ 育児休業制度を利用しなかった理由



※ 就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※ 末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。  
 ※ 複数回答

出典：厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」  
 (株式会社日本能率協会総合研究所)

### ④ 育児休業取得率の推移



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(※) 2010年度以前調査においては、調査前年度の1年間。  
 (注) 2011年度は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

## ◆ 育児・介護休業法（2022.4改正）－ Ⅰ）雇用環境整備

■ 事業主は、育児休業の**申出が円滑に行われるよう**にするため、**次のいずれかの措置を講じなければならない**

- ① 育児休業(・産後パパ育休)に関する**研修の実施**
- ② 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**)
- ③ 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** (>別冊「取組事例様式集」P1参照)
- ④ 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** (>別冊「取組事例様式集」P2参照)

※産後パパ育休＝出生時育児休業は2022.10.1以降

### Point

- ①-1 全労働者を対象として実施するのが望ましいが、**管理職については必須**
  - ①-2 研修は**定期的**に、職場の**実情を踏まえ**、管理職層を中心に**職階別**に実施する等の方法が効果的
  - ② 相談体制については、**実際に機能し得る窓口や担当者を設置**し、**労働者に周知**することが必要
  - ③-1 事例の収集・提供については、自社の育児休業の取得事例を収集し、男女双方の事例を原則とするが、対象者がいない場合に男女の片方のみとなることはやむを得ないとされ、いずれにしても偏りなく、様々な事例を収集し、労働者が閲覧できるよう提供することにより、特定の者が育児休業の**申出を控えることにつながらないよう**配慮する
  - ③-2 自社の労働者の育児休業に関する事例の収集・提供は、書面の配布、イントラネットへの掲載等により、**労働者が閲覧できるように**すること
  - ④ 方針の周知は、育児休業に関する制度と休業取得促進に関する事業主の方針を記載したものを**掲示**したり、**イントラネットへの掲載**等を行うこと
- ・可能な限り①～④の**複数の措置を行うことが望ましい**

## ◆ 育児・介護休業法（2022.4改正）－ II）個別周知・意向確認

### ■ 労働者又は配偶者が妊娠・出産等したことを**申し出た労働者**に対して**講じなければならない**

育児休業に関する**制度等**の事項を**知らせる（個別の周知）**（>別冊「取組事例様式集」P3～P7参照）

労働者の**意向を確認する**ための面談等を行う（**意向確認**）（>別冊「取組事例様式集」P3～P7参照）

周知事項	① 育児休業（・産後パパ育休※）に関する <b>制度</b> ② 育児休業（・産後パパ育休※）の <b>申出先</b> ③ <b>育児休業給付</b> に関すること ④ 労働者が育児休業（・産後パパ育休※）期間について負担すべき <b>社会保険料の取り扱い</b>
個別周知・意向確認の方法	① 面談（オンライン可） ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか <small>③及び④は労働者が希望した場合のみ</small>

※産後パパ育休＝出生時育児休業は2022.10.1以降

### Point

- ・ 個別周知及び意向確認については、育児休業申出が行われることが目的であり、**取得を控えさせるようなものであってはならない**
- ・ 事業主は労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**
- ・ 申出をしたことを理由に解雇等**不利益取扱い**は**禁止**

### ■ 従来法第21条（改正後は第21条の2として残る）

「事業主は、育児休業等に関して、あらかじめ、育児・介護休業中における待遇、育児・介護休業後における賃金、配置等の労働条件を労働者に周知させるための措置（労働者・配偶者の妊娠・出産、介護等を知ったときを含む。）を講ずるよう努めなければならない。」

## ◆ 育児・介護休業法（2022.4改正）－Ⅲ）有期雇用労働者に係る要件緩和①

### ■ 有期雇用労働者(契約社員)の育児休業取得要件が緩和される

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上であること → **改正により削除された** (>別冊「取組事例様式集」P9参照)
- ② 子が1歳6か月に達するまでの間に、その労働契約(更新される場合は更新後の契約)が満了することが明らかでないこと

労使協定により、申出時点において入社1年未満の労働者(全員)からの申出を拒むことは可能

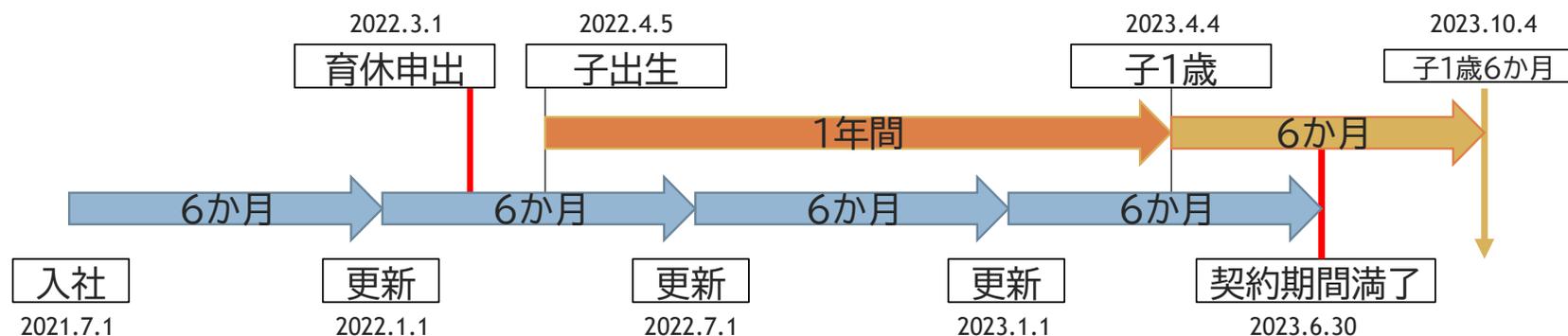
(>別冊「取組事例様式集」P17参照)

#### Point

改正法施行(2022.4.1)後において、有期雇用労働者も含めた入社1年未満の労働者を除外するには、そのことについて**改めて労使協定を締結**する必要がある

(上記②に該当する)法により育児休業の申出の要件を満たさないとされるケース

【例】2021.7.1から最長2年間とした6か月契約期間中において、2022.3.1に育児休業を取得したい旨を申し出、2022.4.5に子が出生した場合



## ◆ 育児・介護休業法（2022.4改正）－ Ⅲ）有期雇用労働者に係る要件緩和②

### ■ 有期雇用労働者(契約社員)の介護休業取得要件が緩和される

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上であること → **改正により削除された** (>別冊「取組事例様式集」P12参照)
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約(更新される場合は更新後の契約)が満了することが明らかでないこと

労使協定により、申出時点において入社1年未満の労働者(全員)からの申出を拒むことは可能

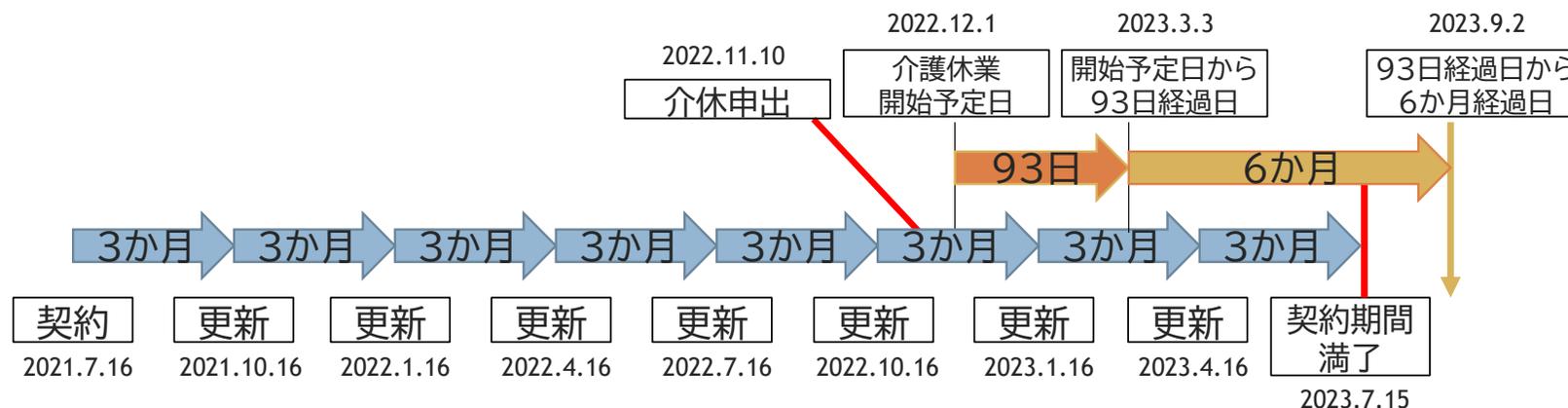
(>別冊「取組事例様式集」P17参照)

#### Point

改正法施行(2022.4.1)後において、有期雇用労働者も含めた入社1年未満の労働者を除外するには、そのことについて**改めて労使協定を締結**する必要がある

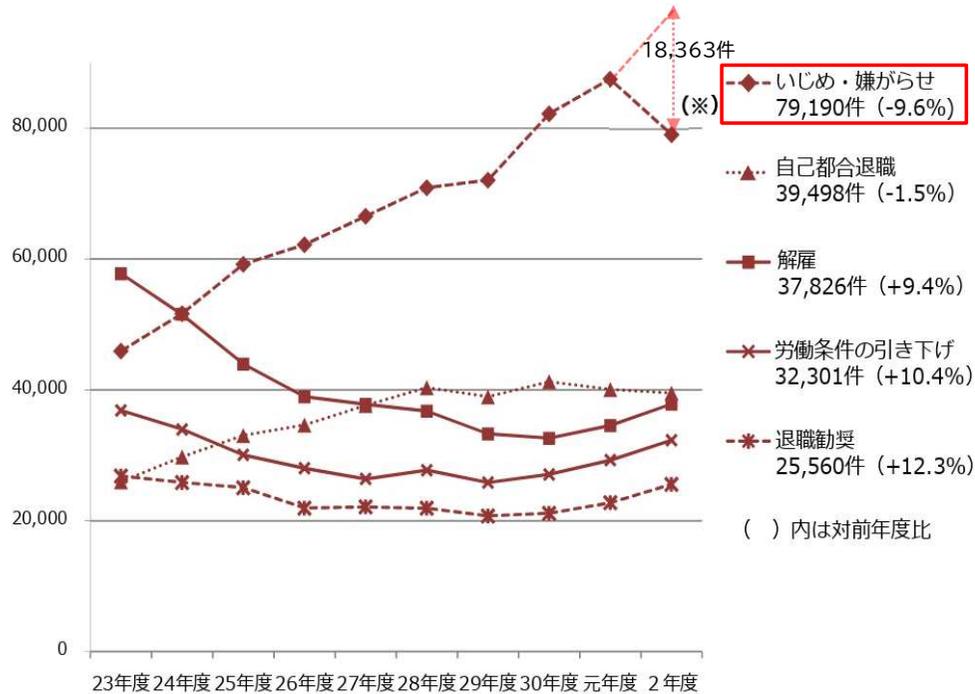
(上記②に該当する)法により介護休業の申出の要件を満たさないとされるケース

【例】2021.7.16から最長2年間とした3か月契約期間中において、2022.12.1から介護休業を取得したい旨を2022.11.10に申し出た場合



# ◆ 労働施策総合推進法 – パワハラの実態調査①

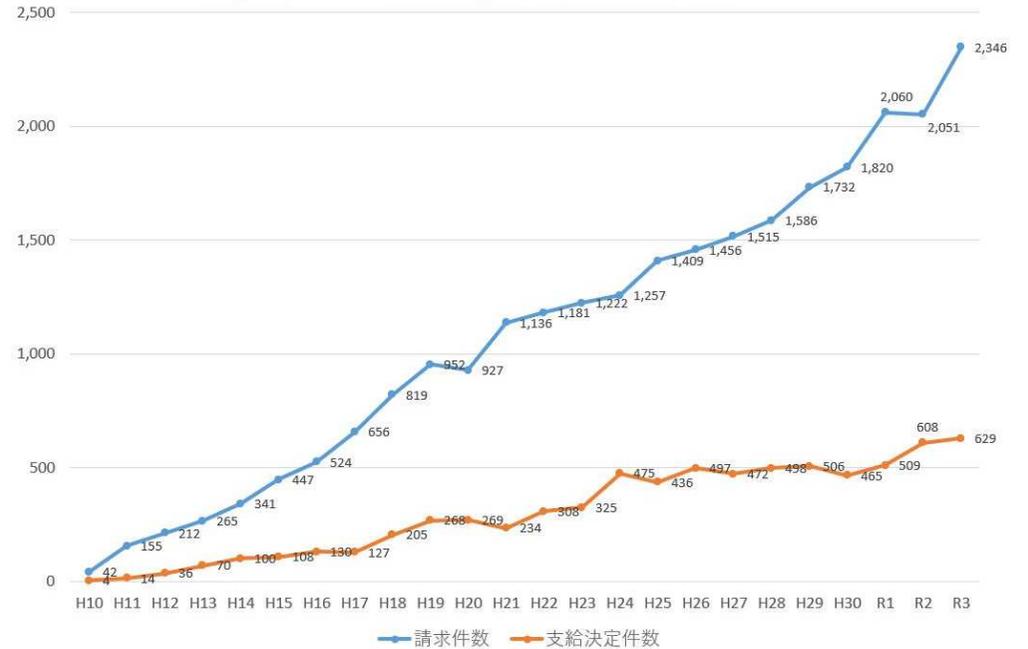
## ① 個別紛争解決制度の相談内容別施行状況



※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。 <参考> 同法に関する相談件数 **18,363件**

出典：厚生労働省(2021年6月30日公表)

## ② 精神障害にかかる労災請求件数と支給決定件数の推移

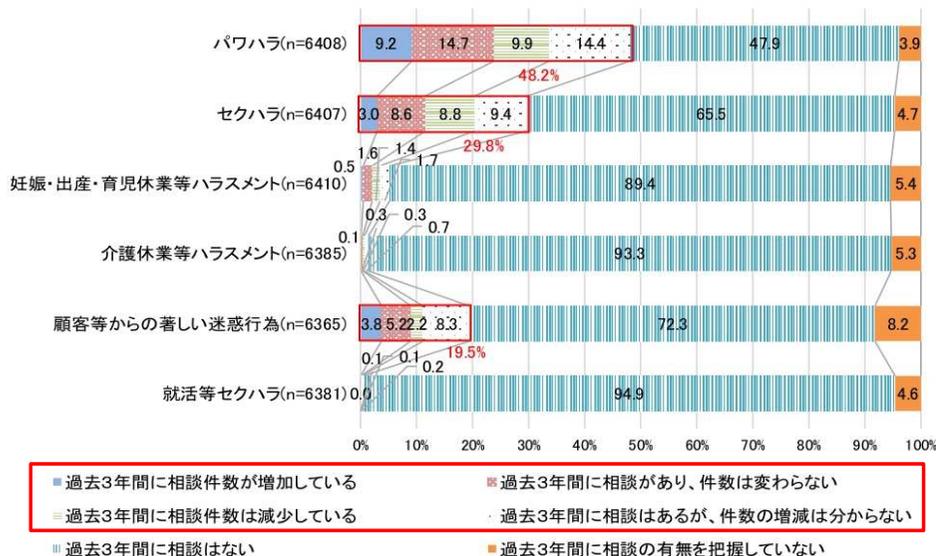


令和2年度、3年度の出来事別の支給決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」**224件**、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」149件、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」**132件**の順に多い。

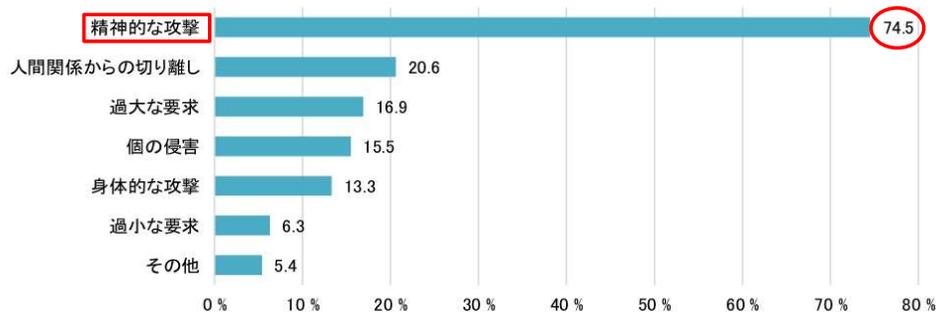
出典：厚生労働省(2022年6月24日公表)

## ◆ 労働施策総合推進法 – パワハラの実態調査②

### ③ 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向

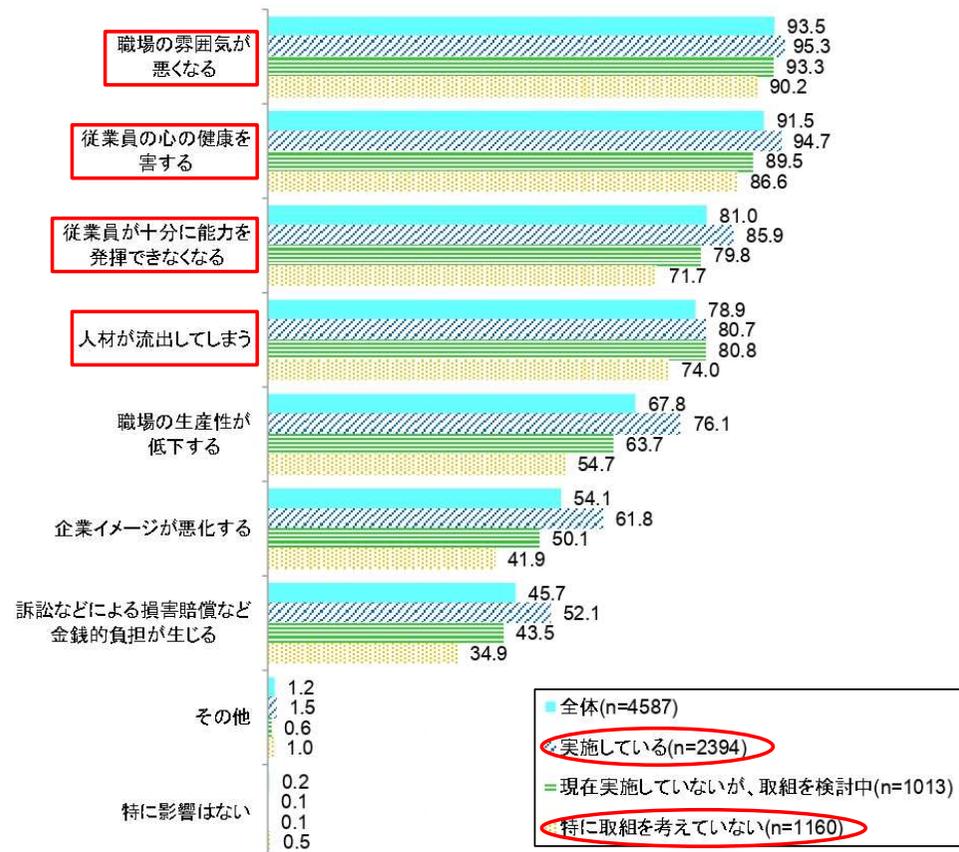


### ④ 過去3年間のパワハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



### ⑤ パワーハラスメントが職場や企業に与える影響

(パワハラの予防・解決のための取組の実施状況別)



⑤出典：厚生労働省委託事業「平成28年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

③④出典：厚生労働省委託事業「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－1）パワハラとは①

### ■ 職場のパワーハラスメントとは

職場において行われる、① **優越的な関係を背景とした言動**であって、② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、③ **労働者の就業環境が害される**ものであり、①～③の要素を全て満たすもの

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しない

職場における パワハラの3要素	具体的な内容
① <b>優越的な関係を背景 とした言動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの</li> <li>○ 上司→部下、先輩→後輩、正社員→非正社員その他、<b>同僚間や部下→上司など逆もあり得る</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司よりも部下の方が知識や経験が豊富な場合</li> <li>・同僚のうちの1人がいじめの対象になっている場合等</li> </ul> </li> </ul>
② <b>業務上必要かつ相当 な範囲を超えた言動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</li> <li>◆考慮要素…a)言動の目的、経緯、言動の態様・頻度・継続性 b)業種・業態、業務の内容・性質 c)労働者の属性、心身の状況、行為者との関係</li> <li>◆典型例…a)精神攻撃や人格否定を内容とする言動 b)他の労働者への見せしめといえるような言動</li> </ul>
③ <b>労働者の就業環境が 害される</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</li> <li>○ この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</li> </ul>

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ 1）パワーハラとは②

### ■ 職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
① <b>身体的な攻撃</b> (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 殴打、足蹴りを行う</li> <li>○ 相手に物を投げつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 誤ってぶつかる</li> </ul>
② <b>精神的な攻撃</b> (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>人格を否定するような言動</b>を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む</li> <li>○ 業務の遂行に関する厳しい叱責を、必要以上に長時間にわたり繰り返し行う</li> <li>○ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う</li> <li>○ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意する</li> <li>○ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意する</li> </ul>
③ <b>人間関係からの切り離し</b> (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする</li> <li>○ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する</li> <li>○ 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる</li> </ul>

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ 1）パワーハラとは③

### ■ 職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
④ <b>過大な要求</b> (業務上明らかに不要なこと や遂行不可能なことの強制・ 仕事の妨害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を長期間にわたり命ずる</li> <li>○ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する</li> <li>○ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる</li> <li>○ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる</li> </ul>
⑤ <b>過小な要求</b> (業務上の合理性なく能力や 経験とかけ離れた程度の低い 仕事を命じることや仕事を与 えないこと)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる</li> <li>○ 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する</li> </ul>
⑥ <b>個の侵害</b> (私的なことに過度に立ち入 ること)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする</li> <li>○ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する※</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う</li> <li>○ 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す</li> </ul>

※ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することがないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じること

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ II）雇用管理上講ずべき措置①

■ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し、事業主が講じなければならない雇用管理上の措置

- ① 事業主の**方針等の明確化**及びその**周知・啓発**（>別紙「就業規則例」第12条・第66条参照）
- ② 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
- ③ 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

### Point

- ①-1 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**
  - ・就業規則その他の社内ルールにパワハラ禁止、パワハラの定義などを規定し周知する（労働者に存在をきちんと知らせることが重要）
  - ・パワハラについての研修・講習を実施するなど
- ①-2 行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を**就業規則等に規定**し、労働者に**周知・啓発**すること
  - ・パワハラを行ったものに対する懲戒に関する規定を就業規則その他の社内ルールに定めて周知・啓発する

### 名刺大のカード

〇〇株式会社 ハラスメント防止方針

- 当社は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見逃ごすことも許しません。
- 当社の従業員は、ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。
- 当社は、ハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取扱いは行いません。また、プライバシーを守って対応します。

**ハラスメント相談窓口**

ハラスメントを受けた、見た方は、そのままにせず、上司若しくは下記窓口にご相談ください。秘密は厳守します。

人事総務部 担当 ●●（女性）  
▲▲（男性）

内線 〇〇

### ポスター



あかるい職場応援団HP

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ II）雇用管理上講ずべき措置②

### ■ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し、事業主が講じなければならない雇用管理上の措置

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 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** (>別紙「相談・苦情への対応の流れ<例>参照)
- ③ 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

#### Point

- ②-1 **相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に**周知**すること
  - ・人事部や法務部、コンプライアンス部等の部門長、従業員で、可能であれば両性の担当者を設置する
  - ・外部相談窓口を設ける会社もある
  - ・相談方法として、電話、メール、面談などの方法を設定する
- ②-2 相談窓口**担当者が**、内容や状況に応じ**適切に対応できる**ようにする
  - ・相談窓口と人事部門とが連携できるようにしておく
  - ・相談を受けた際のマニュアルやフローチャートを準備しておく

#### 相談窓口設置と運用のポイント



あかるい職場応援団HP

#### 通知・掲示文書

相談窓口設置のお知らせ

従業員各位

当社では、職場内でのハラスメントの相談を受け付けるための相談窓口を下記のとおり設置しました。社内相談窓口、社外相談窓口のどちらでも相談が可能です。ハラスメントを受けた方、見た方は、そのままにせず、下記窓口にご相談してください。

- 1 社内相談窓口  
 本社（〇〇ビル〇階） 内線〇〇〇〇 メールアドレス●●●@●●●  
 相談担当者 〇〇〇〇
- 2 社外相談窓口  
 〇〇〇法律事務所 電話番号〇〇〇〇〇〇〇〇 メールアドレス●●●@●●●  
 相談担当者 〇〇〇〇
- 3 相談受付時間  
 平日午前〇〇時〇〇分～午後〇〇時〇〇分
- 4 相談者のプライバシーは守ります。事前に相談者の承諾がない限り、加害者を含む第三者に相談内容を伝えることはありません。
- 5 ハラスメントの相談をしたこと、事実関係の確認に協力をしたことを理由に不利益な取り扱いがされることはありません。
- 6 この相談窓口でセクハラ、パワハラ、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント等ハラスメント全般について相談が可能です。

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ II）雇用管理上講ずべき措置③

### ■ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し、事業主が講じなければならない雇用管理上の措置

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 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
- ③ 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の**迅速かつ適切な対応**（>別紙「就業規則例」第66条参照）
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

#### Point

- ③-1 事実関係を**迅速かつ正確に確認**すること
- ③-2 速やかに**被害者に対する配慮**の措置を適正に行うこと
  - a)関係者の関係改善に向けての援助 b)行為者による謝罪
  - c)不利益状態の回復 d)産業医等への受診 e)配置転換(やむを得ない場合)
- ③-3 **行為者に対する措置**を適正に行うこと
  - a)関係者の関係改善に向けての援助 b)被害者に対する謝罪
  - c)配置転換 d)認定した事実に応じた懲戒処分

<懲戒処分の留意点>

  - ・就業規則に懲戒処分の根拠規定はあるか ・行為者が行った行為の悪質性はどの程度か
  - ・行為の悪質性に対応した懲戒処分か ・弁明の機会を与えるなど手続きは相当か
- ③-4 **再発防止に向けた措置**を講ずること
  - a)アンケートの実施 b)研修の実施 c)懲戒処分の公表

※③-2、③-3は事実確認ができた場合に、③-4は確認できない場合にも実施

#### アンケート 実施マニュアル



#### 研修資料・ 自習用テキスト



あかるい職場応援団HP

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ II）雇用管理上講ずべき措置④

### ■ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し、事業主が講じなければならない雇用管理上の措置

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 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
- ③ 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と**併せて講ずべき措置**

#### Point

- ④-1 相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、周知する
  - ・相談担当者は、相談者や相談内容に係る者のプライバシーを尊重し、知り得た情報を守秘しなければならない
  - ・パワハラにおいて、どのような場合にプライバシーの問題となるか
    - 【例】相談担当者が被害者の事前の承諾なしで加害者に相談があったことや相談内容を話してしまい、相談者が加害者から報復を受けてしまうケースなど
- ④-2 相談したこと等を理由として**不利益な取扱いを行ってはならない**旨を定め、労働者に周知・啓発する
  - ・就業規則その他の社内ルールに定めて周知・啓発する
  - <不利益な取り扱いの例>
    - a)解雇 b)契約不更新 c)更新回数の引き下げ d)非正規社員への変更の強要 e)降格 f)減給、賞与等での不利益算定
    - g)人事考課における不利益な評価 h)不利益な配置変更 など

## ◆ 労働施策総合推進法（2022.4中小企業に適用）－ II）雇用管理上講ずべき措置⑤

### ■ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し、事業主が行うことが望ましい取り組み

#### ⑤ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組  
・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

#### ⑥ 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

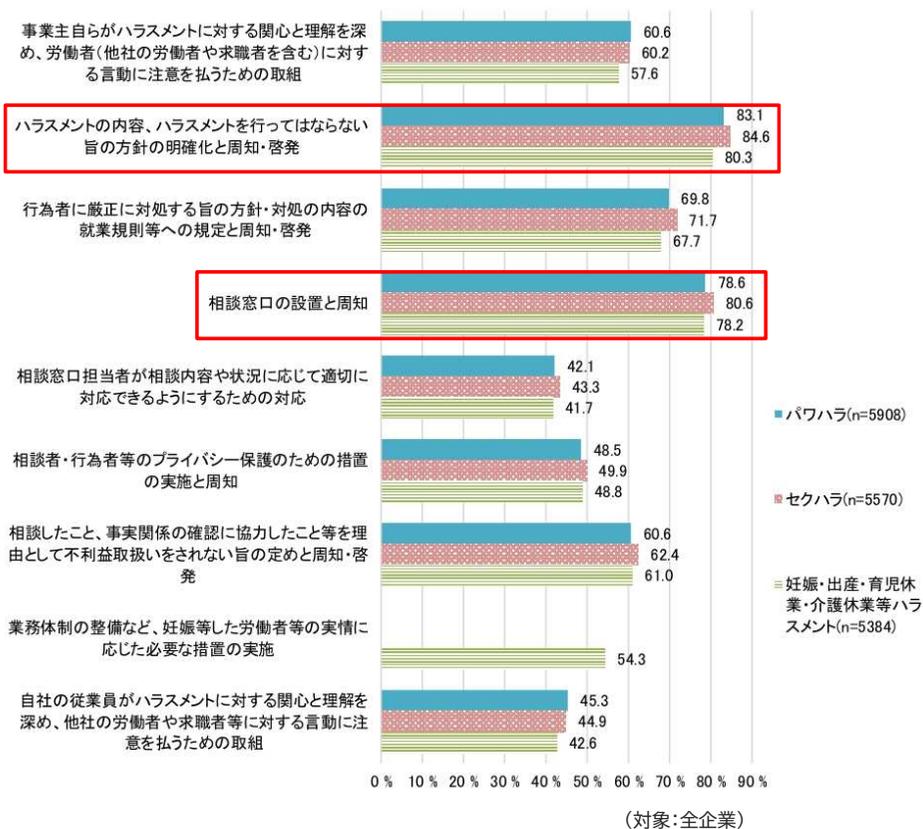
- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

#### ⑦ 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

## ◆ 労働施策総合推進法 – パワハラの実態調査③

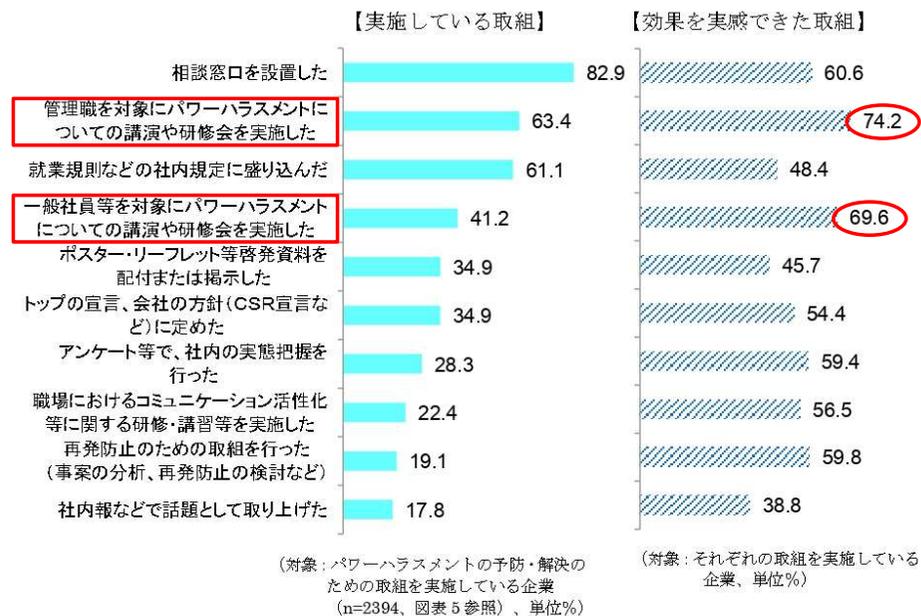
### ⑥ ハラスメントの予防・解決のため実施している取組



※「業務体制の整備など」の選択肢は妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントのみ

出典:厚生労働省委託事業「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」  
(東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

### ⑦ パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組/効果を実感できた取組



(注)「効果を実感できた取組」の比率は、それぞれの取組を実施している企業のうち、その取組を「効果を実感できた取組」と回答した企業の割合である。

出典:厚生労働省委託事業「平成28年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」  
(東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

## パワハラをしっかりと認識して適切な指導を!

# ◆ 年金制度改革法（2022.4改正） - Ⅰ）在職老齢年金制度の見直し①

## ■ 65歳未満の在職老齢年金の支給停止要件(額)が緩和された

総報酬月額相当額※1 + 基本月額※2 > **28万円**の場合、年金額の全部または一部が支給停止

➡ 総報酬月額相当額※1 + 基本月額※2 > **47万円**の場合、年金額の全部または一部が支給停止

※1 総報酬月額相当額 … (その月の標準報酬月額) + (その月以前1年間の標準賞与額の合計) ÷ 12

※2 基本月額 … 加給年金額を除いた特別支給の老齢厚生年金の月額

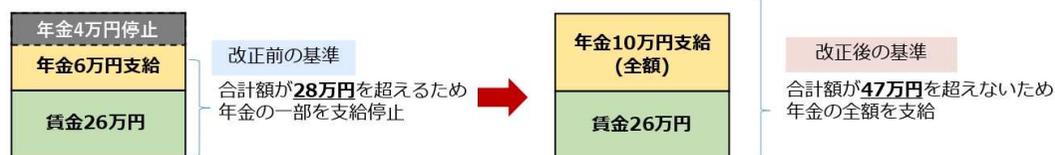
### 【令和4年3月以前の計算方法】

基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下のとき	➡	支給停止額 = 0円 (全額支給)
基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 28万円) × 1/2 × 12
基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = {(47万円 + 基本月額 - 28万円) × 1/2 + (総報酬月額相当額 - 47万円)} × 12
基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = 総報酬月額相当額 × 1/2 × 12
基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = {47万円 × 1/2 + (総報酬月額相当額 - 47万円)} × 12

### 【令和4年4月以降の計算方法】

基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = 0円 (全額支給)
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 47万円) × 1/2 × 12

[例：年金の基本月額が10万円で総報酬月額相当額が26万円、合計額36万円の場合]



### Point

60歳以降の賃金設定(労働条件)に余裕ができることで、人材の活用方法が変わる

## ◆ 年金制度改革法（2022.4改正） - 1）在職老齢年金制度の見直し②

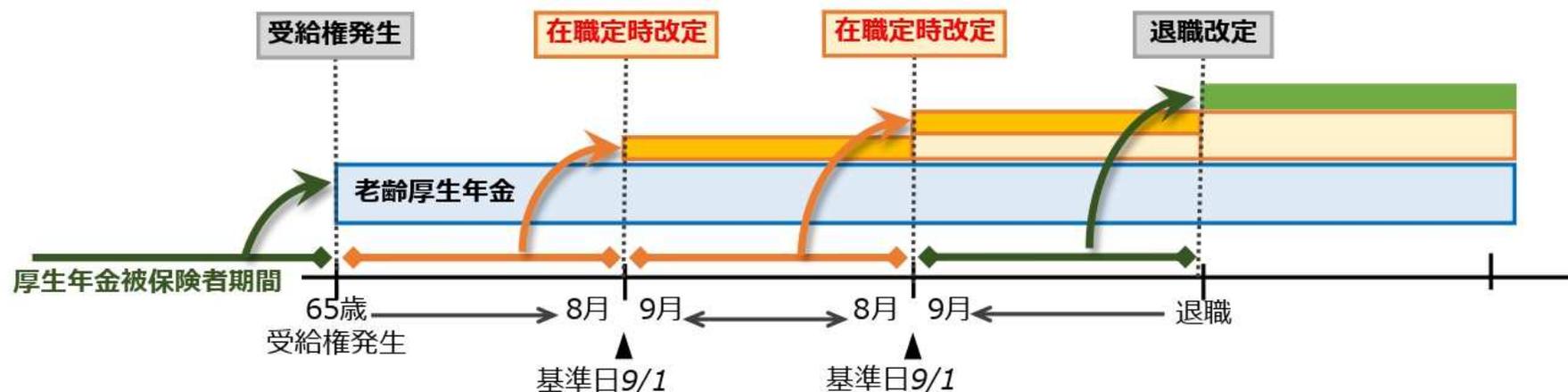
### ■ 在職定時改定制度が導入された

【従来】65歳以降の被保険者期間は資格喪失時(退職時・70歳到達時)にのみ年金額が改定されていた

➡ 在職中であっても**年金額を毎年10月分から改定**する制度が導入された

○ 基準日(毎年9月1日)において被保険者である老齢厚生年金の受給者(65歳以上70歳未満)の年金額について、前年9月から当年8月までの被保険者期間を算入し、10月分から改定される

➡ 65歳未満の場合は繰上げ受給をしていても在職定時改定の対象とはならない

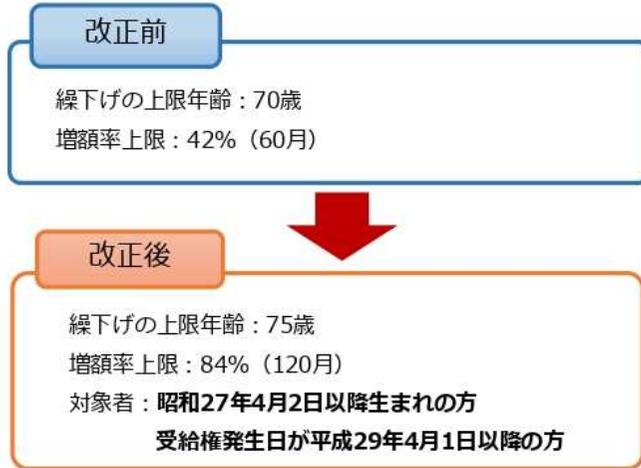


### Point

毎年受給する年金額が増加するため、標準報酬月額(給与額)によって支給停止が発生する可能性がある

## ◆ 年金制度改革法（2022.4改正） - II）老齢年金繰下げ年齢の上限引き上げ

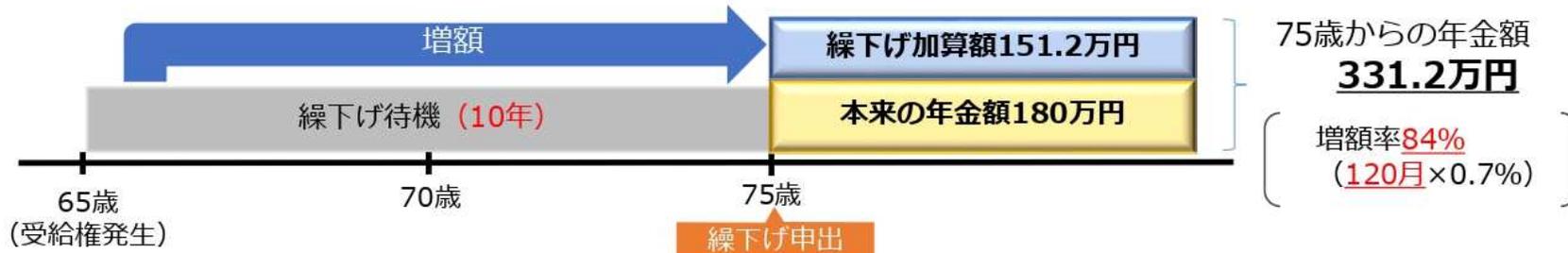
■ 老齢年金の受給開始年齢を**75歳まで繰り下げ**ることが**可能**になった



<繰下げ受給による年金額の増額イメージ>

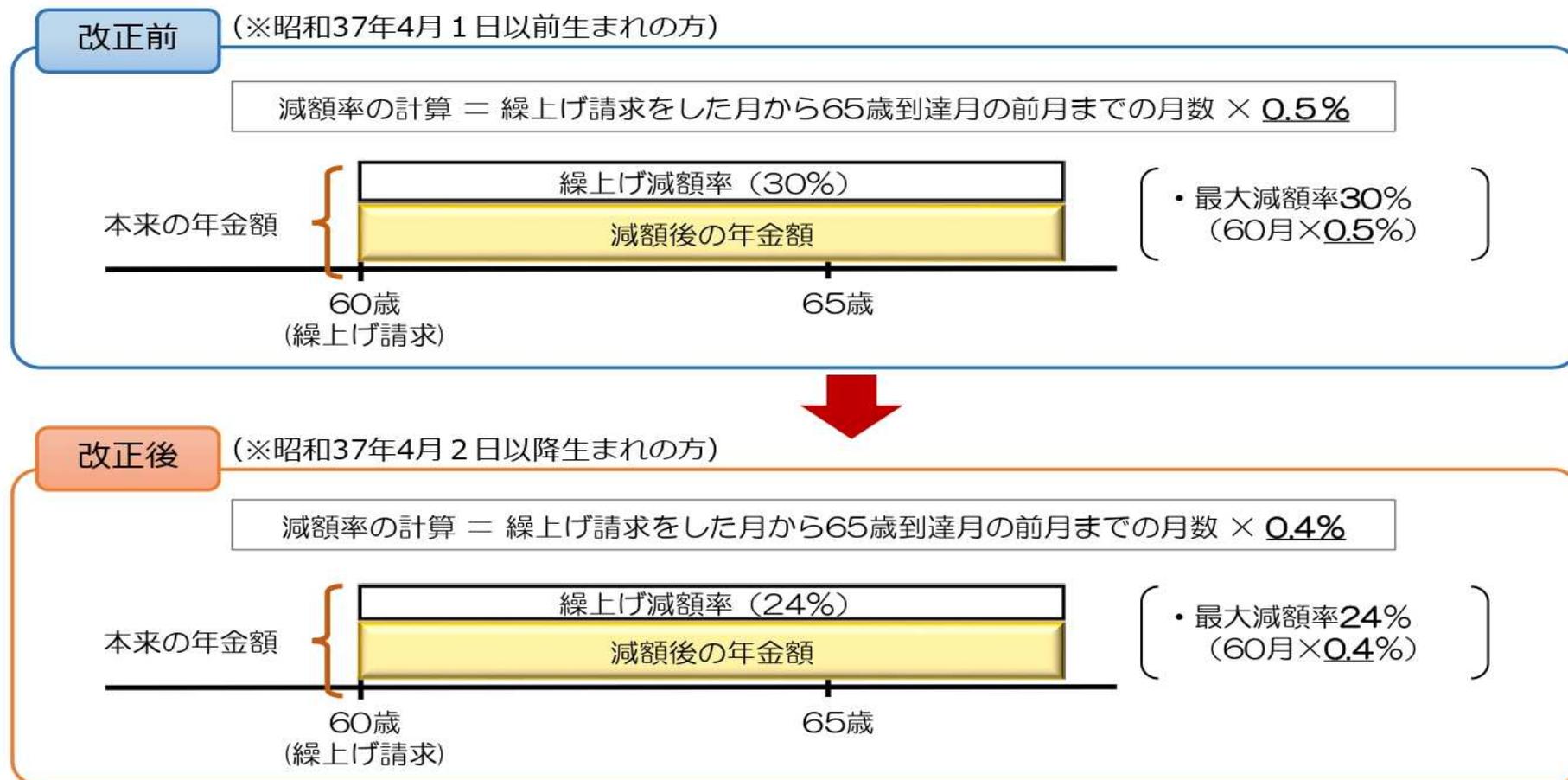


[例：年金額が180万円の方が、75歳まで繰り下げした場合]



## ◆ 年金制度改革法（2022.4改正） - III）老齢年金繰上げ減額率の見直し

■ 老齢年金を繰上げ受給した際の減額率が1か月あたり**0.4%**になった



## ◆ 次世代育成支援対策推進法（2022.4改正） – トライくるみんの創設、くるみん、プラチナくるみんの認定基準の変更

### ■ トライくるみんの創設、くるみん、プラチナくるみんの認定基準の変更

		 → 	
	<b>2022. 4. 1~</b>	~2022.3.31    2022.4.1~	~2022.3.31    2022.4.1~
男性の育児休業等取得率	7%	7% → <b>10%</b>	13% → <b>30%</b>
男性の育児休業等・ 育児目的休暇取得率	15%	15% → <b>20%</b>	30% → <b>50%</b>
女性の継続就業に関する基準	—————	—————	55% → <b>70%</b>
男女の育児休業等取得率を 両立支援のひろば※で公表	—————	不要 → <b>要</b>	<b>要</b>
不妊治療と仕事との両立 に取り組む企業			

※ 両立支援のひろば…厚生労働省が運営、掲載無料、一般事業主行動計画を作成・公表するためのサイト、企業や労働者向けの役立ち情報も

## ◆ 女性活躍推進法（2022.4 100人超企業に適用） — 一般事業主行動計画の策定・届出

### ■ 一般事業主行動計画の策定・届出

【現行】常時雇用する労働者数300人超の事業主に策定・届出義務（300人以下は努力義務）



常時雇用する労働者数100人超の事業主に策定・届出が義務化

- ① 自社の女性労働者の「**活躍状況の把握**」と「**課題分析**」
- ② 行動計画を「**策定**」⇒「**周知**」⇒ 自社HP、女性の活躍推進企業DB※等に掲載し「**外部公表**」
- ③ 労働局に策定届を「**届出**」⇒ 自社HP、女性の活躍推進企業DB※等に掲載し「**情報の公表**」

※ 女性の活躍推進企業データベース…厚生労働省が運営、掲載無料、女性の活躍状況に関する情報・行動計画の公表サイト、約22,000社が登録。

#### Point

- ・ 基礎項目（必ず把握すべき項目）
  - 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ● 男女の平均継続勤務年数の差異
  - 管理職に占める女性労働者の割合
  - 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ・ 行動計画に盛り込むもの
  - 計画期間 ● 1つ以上の数値目標 ● 取組内容 ● 取組の実施時期



# ◆ 雇用保険法（2022.4改正/2022.10改正） – 保険料率の変更

■ (4月)雇用保険料 **事業主負担分が0.5/1000増**

(10月)雇用保険料 **労働者負担分・事業主負担分が2/1000ずつ増**

○令和4年4月1日 ~ 令和4年9月30日

事業の種類	負担者		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
(3年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	3.5/1,000	11.5/1,000
(3年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000
(3年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

○令和4年10月1日 ~ 令和5年3月31日

事業の種類	負担者		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

【例】令和3年度算定基礎賃金(雇用保険)総額54,151千円で、同額を概算計上する場合(集計表利用)

**①区分(適用期間)**

令和4年度においては、年度途中で雇用保険率が変更される予定であることから、概算保険料(雇用保険分)算定内訳は、雇用保険率の適用期間ごとに各欄を記入してください。

令和4年度の雇用保険率及びその適用期間については、年度更新申告書に同封する資料又は厚生労働省ホームページに掲載されている雇用保険率表を確認してください。

**②保険料算定基礎額**

①欄の適用期間中に使用する予定の労働者に係る賃金総額の見込額(千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、切り捨て)を記入してください。ただし、令和4年度の賃金総額の見込額が、前年度の賃金総額と比較して、2分の1以上2倍以下の額となる場合には、前年度の賃金総額の2分の1の額(その額に千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、(イ)は切り上げ、(ロ)は切り捨て)をそれぞれ記入してください。

**④概算保険料額**

②保険料算定基礎額×③保険料率により算出した額を記入してください。1円未満の端数が生じた場合であってもその端数は切り捨てず、(ホ) + (ハ)については、1円未満の端数が生じた場合にはその端数を切り捨ててください。

**③保険料率**

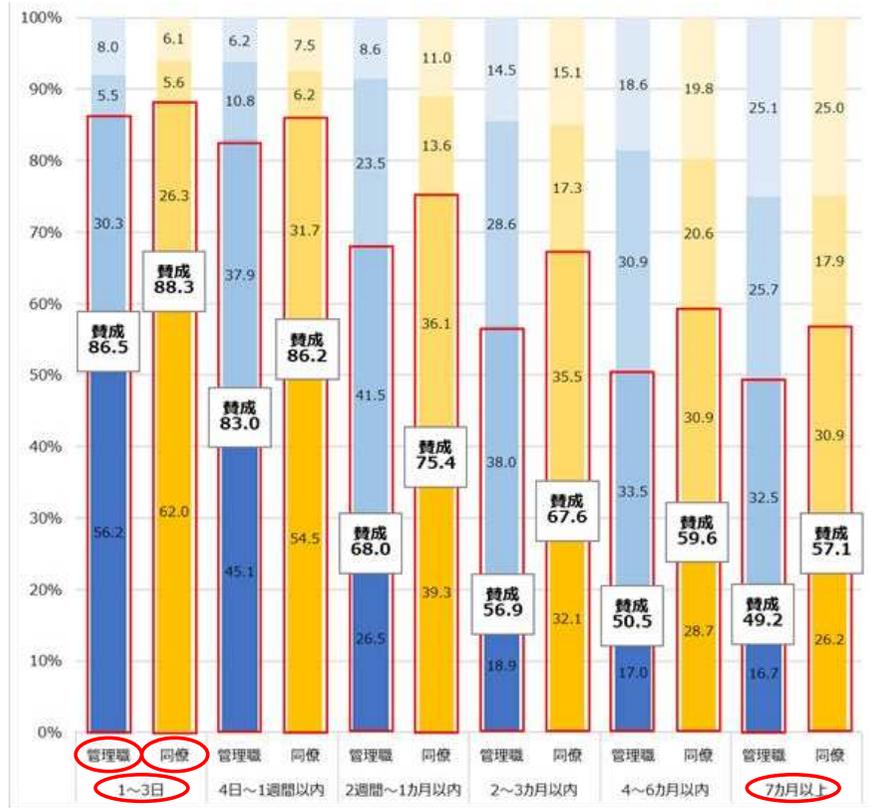
①欄の適用期間中の雇用保険率を記入してください。

**【例】令和3年度算定基礎賃金(雇用保険)総額54,151千円で、同額を概算計上する場合(集計表利用)**

区分	適用期間	雇用保険率	賃金総額の見込額(千円)	概算保険料(千円)
令和4年度(10月1日～3月31日)	令和4年4月1日～9月30日	9.5	27,076	257,222
	令和4年10月1日～3月31日	13.5	27,075	365,125
令和3年度	令和3年4月1日～3月31日	9.5	54,151	622,736
合計				

## ◆ 育児・介護休業法 – 育休に関する意識調査③

### ⑤ 勤務先で男性が育児休業を取得することについての意識調査



- 業務は調整したり、他のメンバーで負担したりするので、積極的に取得すべきである
- 業務は調整したり、自分を含めた他のメンバーで負担したりするので、積極的に取得すべきである
- 業務の調整や他のメンバーの負担について気になるものの、どちらかという取得には賛成である
- 業務の調整や自分の負担について気になるものの、どちらかという取得には賛成である
- 業務の調整や他のメンバーの負担を考えると、あまり取得には賛成できない
- 業務の調整により、自分に負担がかかるのであれば、あまり取得には賛成できない
- 業務上の調整が必要になったり、他のメンバーに負担をかけてまで、取得すべきではない

調査対象: 20~59歳 学生以外の男女1,675名(2021年10月9日~11日)  
出典: パーソルキャリア株式会社

### ⑥ 男女の育児休業の取得期間の状況

【女性】

	5日未満	5日~	2週間~	1月~	3月~	6月~	8月~	10月~	12月~	18月~	24月~	36月~
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5

【男性】

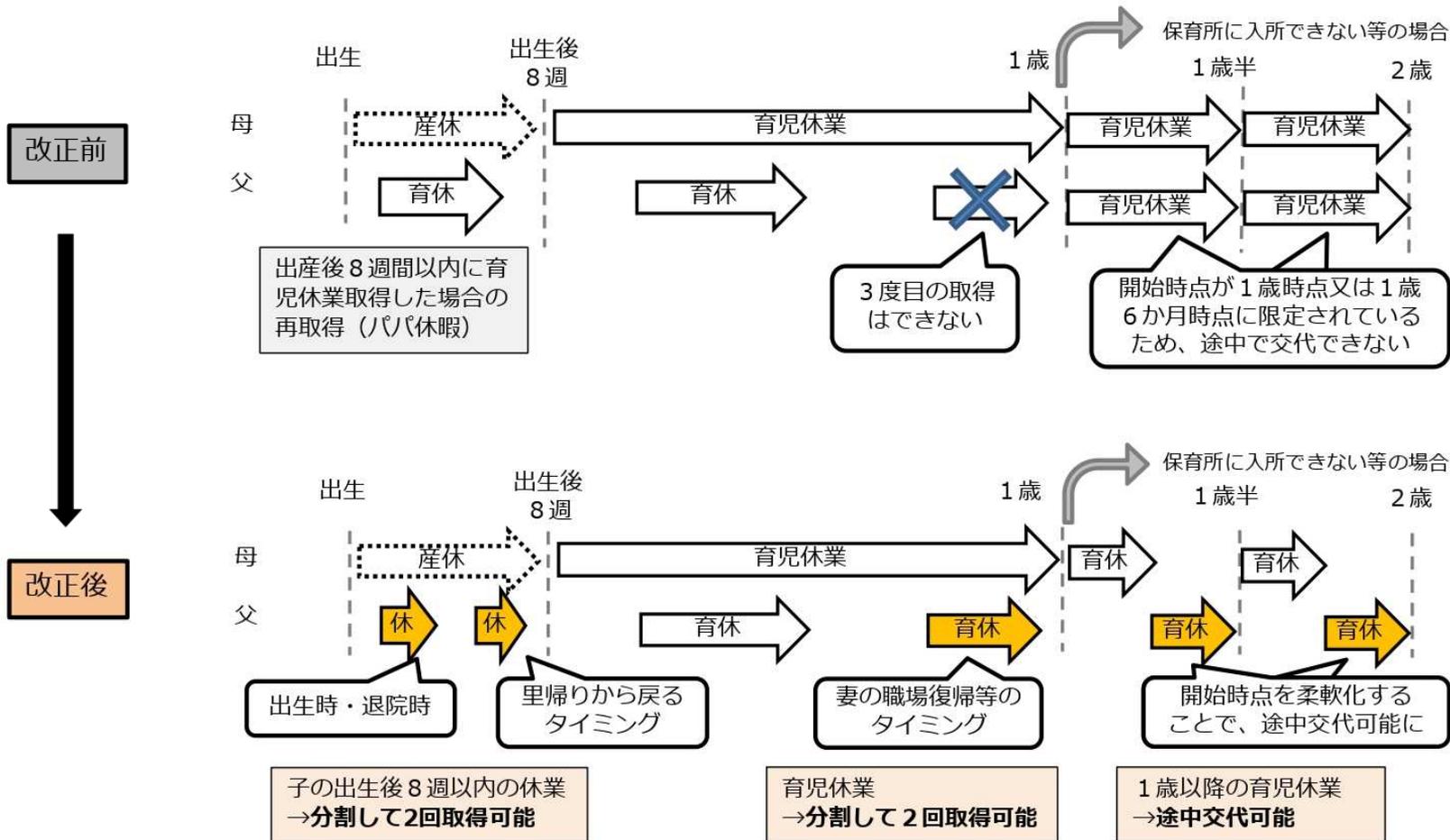
	5日未満	5日~	2週間~	1月~	3月~	6月~	8月~	10月~	12月~	18月~	24月~	36月~
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

調査対象: 各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者  
出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ Ⅰ）10月以降の育児休業制度①

	育児制度(現行)	改定 育児制度(R4.10.1～)	新設 産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで	原則 <b>2週間前</b> まで
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで	<b>子の出生後8週間以内に 4週間(28日)まで</b>
分割取得	原則 <b>分割不可</b>	分割して <b>2回取得可能</b> (取得の際にそれぞれ申出)	分割して <b>2回取得可能</b> (初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	<b>労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に 就業することが可能</b>
1歳以降の 延長開始日	<b>1歳、1歳6か月</b> 到達時に限定	<b>柔軟化</b> (いつでも可)	
1歳以降の再取得	<b>再取得不可</b>	特別の事情がある場合に限り <b>再取得可能</b>	

# ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正） - 1）10月以降の育児休業制度②



## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正） - II）育児休業分割取得

### ■ 育児休業の分割取得が可能になる（>別冊「取組事例様式集」P11参照）

【現行】育児休業は(特別の事情※1がある場合を除き)1回のみ取得可能

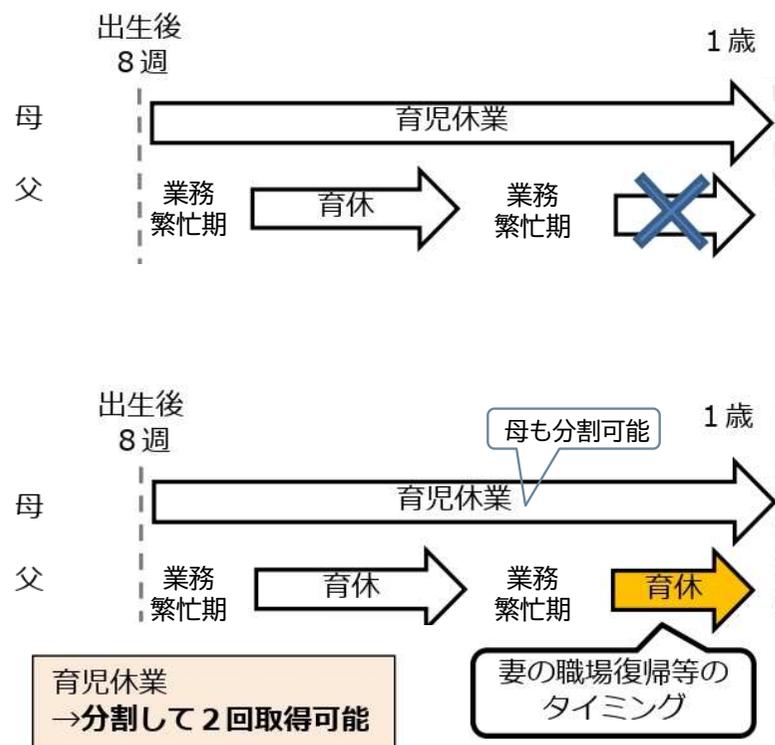


1歳までの育児休業において、**分割して2回の取得(申出)が可能**※2(特別の事情不要)

改正前



改正後



※1 1歳到達前の育児休業において、再度の申出が可能な「特別の事情」(現行)とは

- ① 新たな産前産後休業、育児又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、産前産後休業等に係る子が死亡した場合等
- ② 配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
- ③ 離婚等により配偶者が子と同居しなくなった場合
- ④ 子が負傷、疾病、障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする場合
- ⑤ 保育所等の利用を希望しているが、入所ができない場合

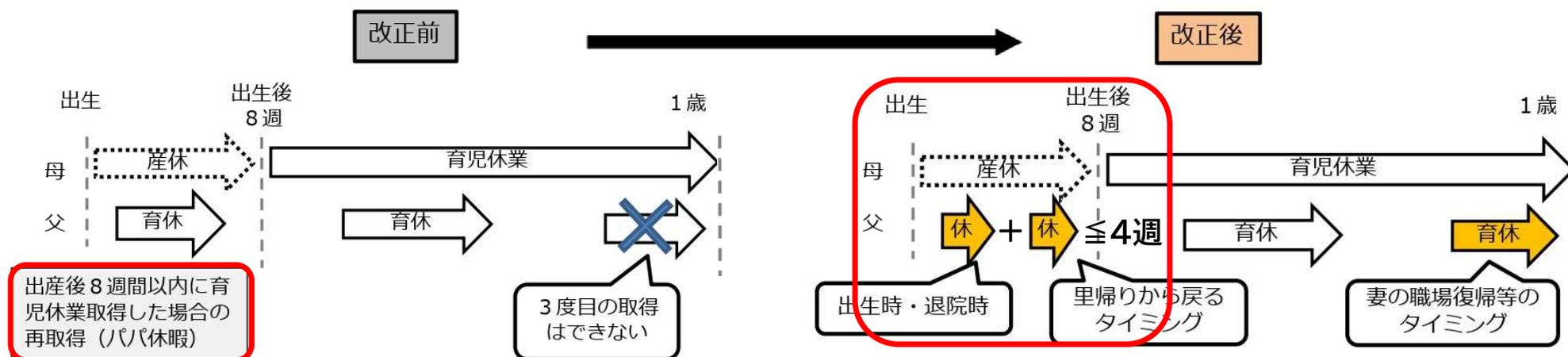
※2 出生時育児休業を除いて申出を撤回した場合は育休を1回取得したものとしてカウントされる



## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ IV）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設①

■ 出生時育児休業(産後パパ育休)が創設された (>別冊「取組事例様式集P11～P12」参照)

申出期限	対象期間	取得可能日数	分割取得	休業中の就業
原則休業の <b>2週間前</b> まで	<b>子の出生後 8週間以内</b> に	<b>4週間</b> (28日) <b>まで</b>	分割して <b>2回取得可能</b> (初めにまとめて 申し出ることが必要)	<b>労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に 就業することが可能</b>



### ■ パパ休暇の廃止

【現行】配偶者の出産後8週間以内の期間内に育児休業を父が取得(パパ休暇)した場合には、特別の事情がなくても再度の育児休業取得可能

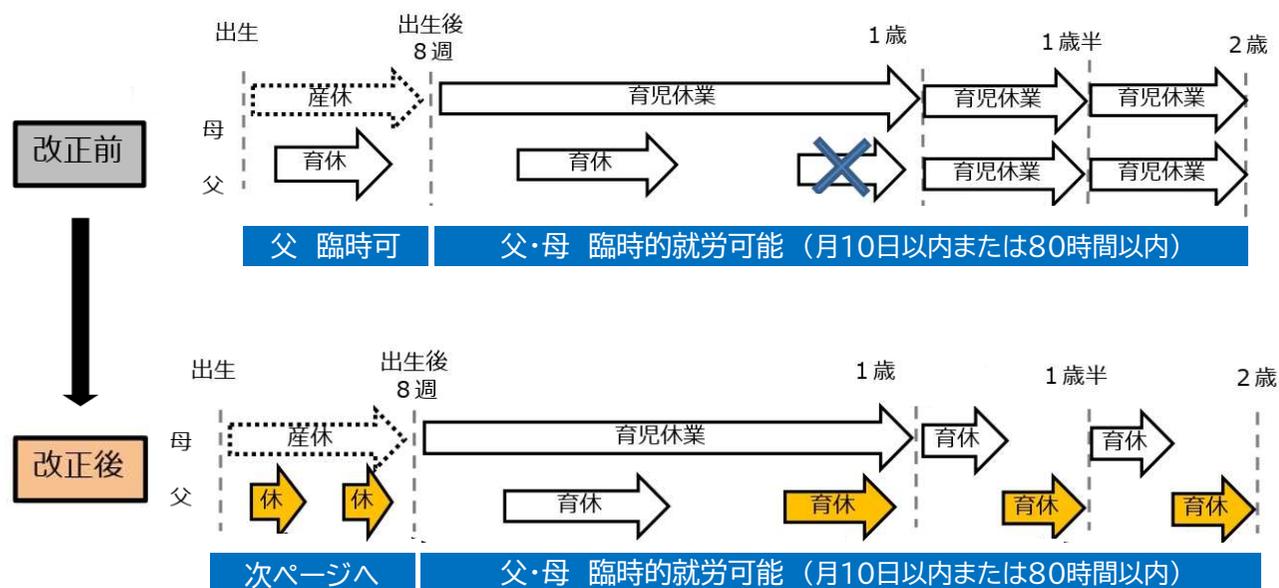
➡ 改正により**削除される** (>別冊「取組事例様式集P11」参照)

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ IV）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設②

### ■ 休業中の就業(現行)

原則 法に基づく育児休業は労務提供を消滅させる制度なので就業不可

例外 **一時的・臨時的に就労することが可能(月10日以内又は(10日を超える場合)80時間以内)**  
恒常的・定期的に就労する場合は、育児休業していることにはならない



### 臨時的就労

○	労働者Aは育児休業期間中に出勤することを <b>当初は予定していなかった</b> が、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、 <b>Aが合意して就労した</b> 場合
×	労働者Fが育児休業開始 <b>当初より、あらかじめ決められた</b> 1日4時間で月20日間勤務する <b>場合</b> や、毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合

### Point

繁忙期のみ育休中の従業員に臨時的に就労してもらうことで育児休業から復職しやすくなるという面もある

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ IV）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設③

### ■ 休業中の就業(就業日数) (>別冊「取組事例様式集」P8、P12、P19参照)

休業中の就業日数等は

- ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで
- ・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間未満

【例】1日の所定労働時間が8時間、1週間の所定労働日数が5日の労働者が  
休業2週間・休業期間中の所定労働日数10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	～	13日目	終了日
4時間	休	8時間	休	6時間	休	休	～	休	6時間
休				休		4時間			休

### Point

- ・労使協定を締結しなければ休業中の就業は認められない
- ・育児休業は労働者の権利であって、就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない
- ・休業中の就業日数によっては休業の要件を満たさず、育児休業給付及び育児休業(出生時育児休業を含む)期間中の社会保険料免除の適用を受けられなくなる可能性があることについても説明するよう留意する

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－Ⅳ）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設④

### ■ 休業中の就業(出生時育児休業)までの流れ

①	<b>労使協定締結</b> ※労働者の過半数代表者
②	<b>労働者</b> が休業中の就業を希望する場合、出生時育児休業の開始予定日の <b>前日までに</b> 以下を <b>申出</b> （申出書） ・就業可能日 ・就業可能時間帯その他の労働条件 ※就業可能な時間帯は所定労働時間内の時間帯に限る
③	<b>事業主</b> は、②の申出がされたとき、次に掲げる事項を労働者に <b>速やかに提示</b> （通知書1） ・ <b>就業させることを希望する日</b> （就業させることを希望する日がない場合はその旨） ・ <b>就業希望時間帯その他の労働条件</b>
④	<b>労働者</b> は、③で提示された就業日等の <b>同意・不同意を提示</b> （同意・不同意書）
⑤	<b>事業主</b> は、同意を得た場合、同意を得た旨と、 <b>就業日時</b> その他の労働条件を労働者に <b>通知</b> （通知書2）
⑥	事業主の提示のうち <b>労働者が同意を行った範囲内で就業</b> [ <b>労働者</b> は、 <b>休業開始前日までは自由に全部または一部を撤回可能</b> （撤回届） ・ <b>休業開始後も特別の事情がある場合に全部または一部を撤回可能</b> （撤回届） ]

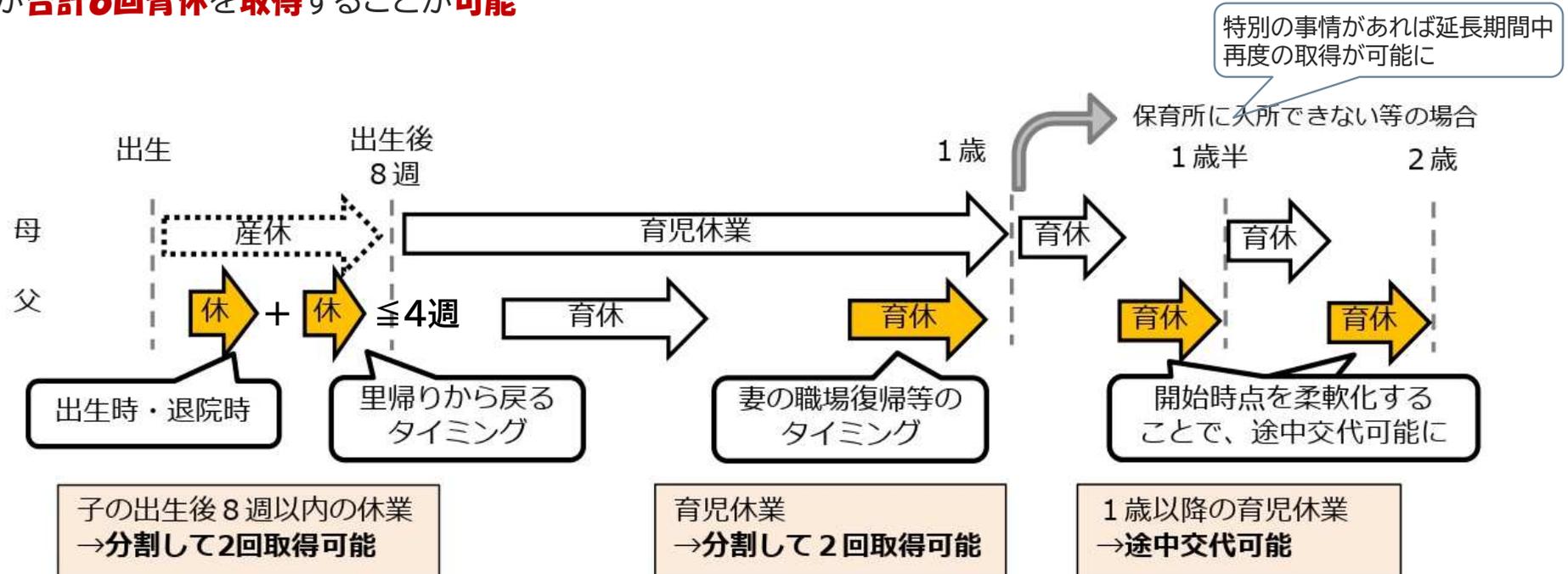
#### Point

- ・やり取りが煩雑
- ・労働者が実際に就業するかどうか直前まで決まらない
  - ➡ 会社としては当てにできない
  - ×(会社が)働かせることができる
  - (育休取得者が)働くことができる

- ・労使協定を締結せず、出生時育休中の就労を認めないこともできるが、「育休を取得したい、就業する必要もある」という状況もあるので、実情に合わせて運用すべき

# ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正） - IV) 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設⑤

## ■ 父が合計6回育休を取得することが可能



## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－Ⅳ）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設⑥

### ■ 申出期限 原則休業開始の2週間前まで

雇用環境の整備等の措置を労使協定で定めれば、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に**1か月前までとすることが可能**（>別冊「取組事例様式集」P18～P19参照）

### ■ 労使協定で定める雇用環境の整備等の措置

- ① 次に掲げる措置のうち、**2以上の措置**を講ずること
  - ・ 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修の実施**
  - ・ 育児休業に関する**相談体制の整備**
  - ・ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**
  - ・ 雇用する労働者に対する**育児休業**に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針の周知**
  - ・ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分又は人員の配置**に係る必要な措置
- ② 育児休業の取得に関する**定量的な目標を設置**し、育児休業の**取得の促進に関する方針を周知**すること
- ③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その**意向を把握するための取組**を行うこと

#### Point

職場環境の整備等の措置の**①のうち**研修、相談体制の整備、事例収集及び事例の提供、制度・取得の促進に関する方針の周知は、4月施行の雇用環境整備の内容と同じものであるため、**4月に2つの措置**を法を上回る措置にして**講じておけばよい**

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ IV）出生時育児休業（産後パパ育休）の創設⑦

### ■ その他のポイント

#### 原則として**2回分をまとめて申し出る**

- ① 出生時育児休業を2回に分けて取得する場合、1回目の申出時に、出生後8週間のうちの休業期間、就業日時について、**初回の申出時にまとめて申し出る**
- ② まとめて申し出ない場合には、法律上、**事業主は2回目の申出を拒むことができる**
- ③ なお、事業主はこれを**拒まないとする**ことも可能。その場合、2回目の申出について法定の出生時育児休業を取得することとなる

### ■ 育児休業と同様、出生時育児休業**開始**予定日の**繰上げ**、**終了**予定日の**繰下げ**変更、申出の**撤回が可能**

開始繰上げ※	1回限り可能（一定の事由の場合）
終了繰下げ※	1回限り可能（事由を問わず）
申出の撤回	改正前 可能  ただし再度の申出は不可 ↓ 改正後 可能  ただし <b>撤回</b> に係る申出については <b>育児休業を取得したものとみなす</b>

※ 開始の繰下げ、終了の繰上げに応じることは義務ではない

### ■ 繰上げ可能な「一定の事由」とは

当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正） - V）1歳到達後の再度の申出①

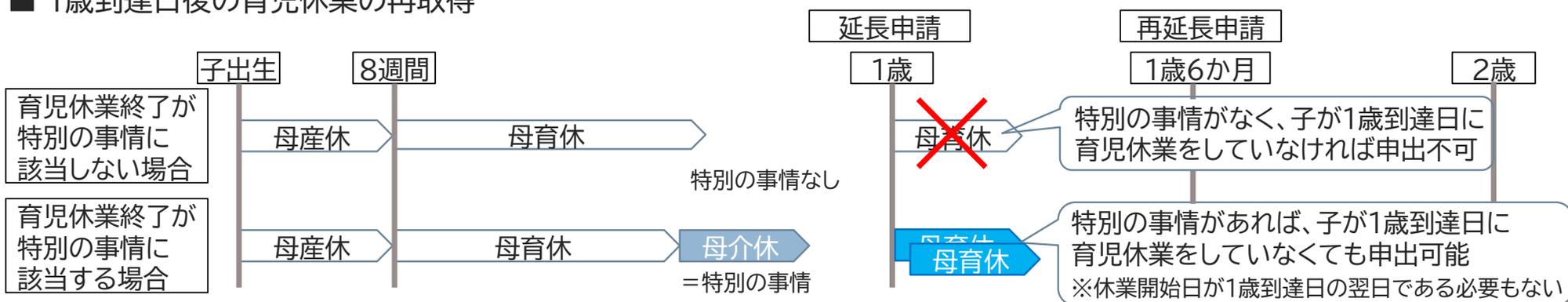
### ■ 1歳到達日後の再度の申出明確化（育休1歳到達日前の育休終了後の取得）（>別冊「取組事例様式集」P10参照）

【現行】育児休業延長期間に再度の育児休業の申出は認められていない



1歳から1歳6か月までの育児休業と1歳6か月から2歳までの育児休業において、**特別の事情がある場合**に限り、**育児休業の取得が可能**

### ■ 1歳到達日後の育児休業の再取得



### ■ 子の1歳到達日後延長が認められる「雇用の継続のために特に必要と認められる場合」(現行)とは

- ① 保育所等の利用を希望しているが、入所ができない場合
- ② 常態として子の養育を行っている配偶者等が死亡・負傷・疾病等により、子を養育することが困難、離婚等により配偶者が子と同居しなくなった場合等

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正） - V）1歳到達後の再度の申出②

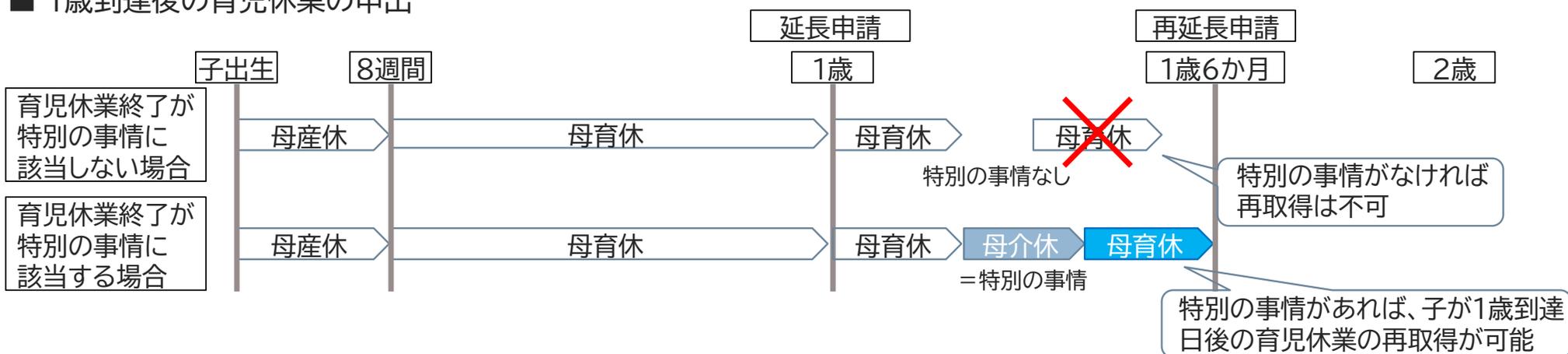
- 1歳到達日後の再度の申出明確化（育休1歳到達日後の育休終了後の再取得）（>別冊「取組事例様式集」P10参照）

【現行】育児休業延長期間に再度の育児休業の申出は認められていない



1歳から1歳6か月までの育児休業と1歳6か月から2歳までの育児休業において、**特別の事情がある場合**に限り、**再度の育児休業の取得が可能**

- 1歳到達後の育児休業の申出



- 1歳到達後の育児休業期間(1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳)に再度の申出が可能な「特別の事情」とは  
 新たな産前産後休業、育児又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、産前産後休業等に係る子が死亡した場合等  
 (1歳到達前休業(P30)の特別の事情の①と同様)

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ VI）まとめ①

### ■ 育児休業申出期限のまとめ

①	1歳までの育児休業		開始予定日の <b>1か月前</b>
②	1歳から1歳6か月までの育児休業 1歳6か月から2歳までの育児休業	原則	開始予定日の <b>2週間前</b>
		例外：申出が遅れ、休業申出日が1歳（1歳6か月）到達日の翌日以後となる場合	申出の <b>1か月後</b> までに開始
③	出生時育児休業の場合	原則	開始予定日の <b>2週間前</b>
		例外：職場環境整備について労使協定を締結した場合	開始予定日の <b>1か月前</b>
④	育児休業の繰下げ	原則	終了予定日の <b>1か月前</b>
		例外：延長・再延長	終了予定日の <b>2週間前</b>
⑤	以下の特別の事情がある場合 ① 出産予定日前に子が出生 ② 配偶者が死亡 ③ 配偶者が負傷・疾病等で養育困難 ④ 婚姻の解消等で配偶者が子と同居せず ⑤ 子の負傷・疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要 ⑥ 保育所等の入所を希望し申し込むも入所できない		開始予定日の <b>1週間前</b>

※申出期限について、会社の規定で「1週間前」と定めること等、労働者に有利な取扱いとすることは差し支えない

## ◆ 育児・介護休業法（2022.10改正）－ VI）まとめ②

### ■ 改正実務対応

4 月 分	規程関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児・介護休業規程の改定・労基署への提出（&gt;別冊「取組事例様式集」P9、P12参照）</li> <li>・ 育児休業取得適用除外者の検討（・労使協定の策定）（&gt;別冊「取組事例様式集」P17参照）</li> </ul>
	運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別周知・意向確認の方法／雇用環境整備の内容の検討（&gt;別冊「取組事例様式集」P3～P7参照）</li> </ul>
1 0 月 分	規程関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児・介護休業<b>規程の改定</b>・労基署への<b>提出</b>（&gt;別冊「取組事例様式集」P10～P12参照）</li> <li>・ 出生時育児休業の申出時期<b>例外適用の検討</b>（・労使協定策定）（&gt;別冊「取組事例様式集」P18～P19参照）</li> <li>・ 出生時育児休業期間中の<b>就業可否の検討</b>（・労使協定策定）（&gt;別冊「取組事例様式集」P8、P12、P19参照）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種<b>申請書（社内書式）の追加・改定</b></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員への<b>説明方法の検討</b>（&gt;別冊「取組事例様式集」P1～P8参照）</li> </ul>
	運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業取得<b>期間の管理方法の検討</b></li> </ul>

育児・介護休業法について(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業等に関する規則の規定例、参考様式(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

社内研修用資料(イクメンプロジェクトHP)

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>

## ◆ 健康保険法・厚生年金保険法（2022.10改正） – 育児休業中の社会保険料免除

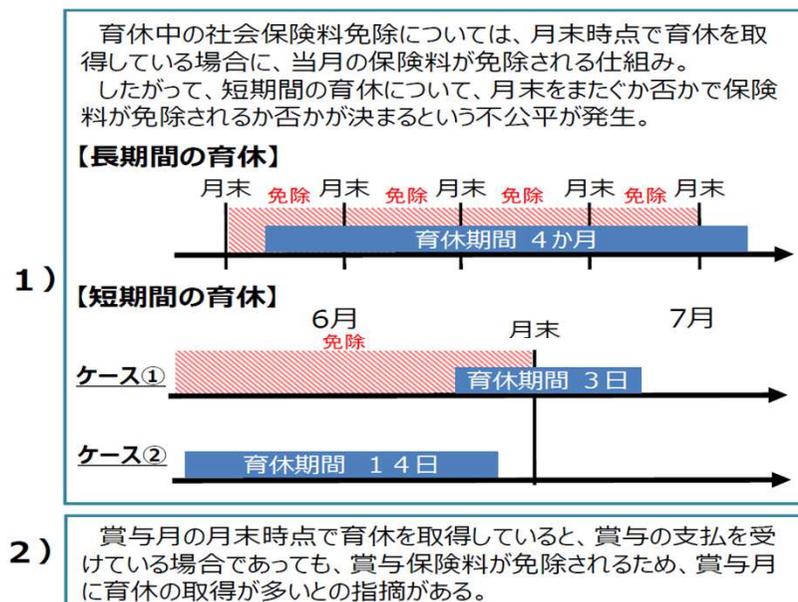
### ■ 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し

【現行】 月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される

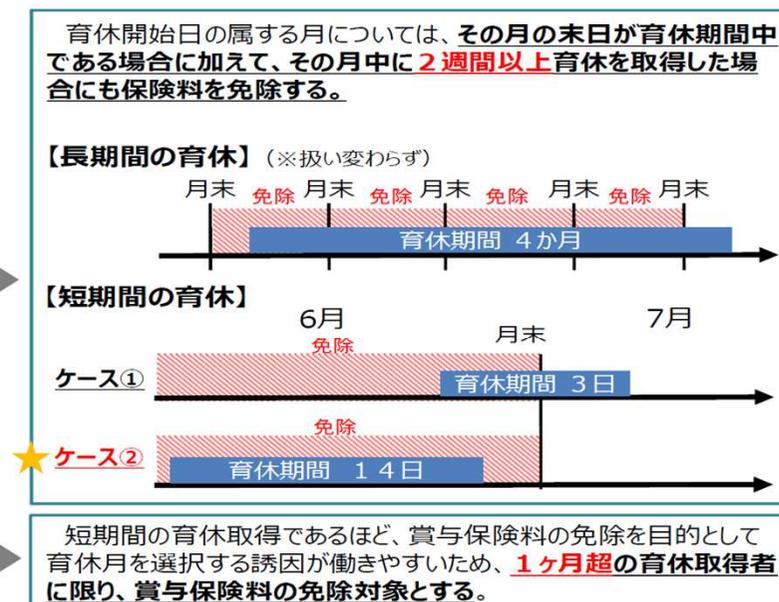


- ① 月中において**育児休業開始日**と**終了日の翌日**が**同月内**であった場合には保険料の免除が行われなかったが、**育児休業の日数が14日以上**であれば**保険料が免除される**ことになった
- ② **育児休業が1か月以下**である場合の**賞与保険料は免除されない**ことになった

【現行】



【改正後】



※このほか、男性の育休取得促進のため、出産直後の時期について、現行育休よりも柔軟に取得可能な「新たな枠組み」が導入見込みであり、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象とする予定

## ◆ 雇用保険法（2022.10改正）－ Ⅰ）出生時育児休業給付金

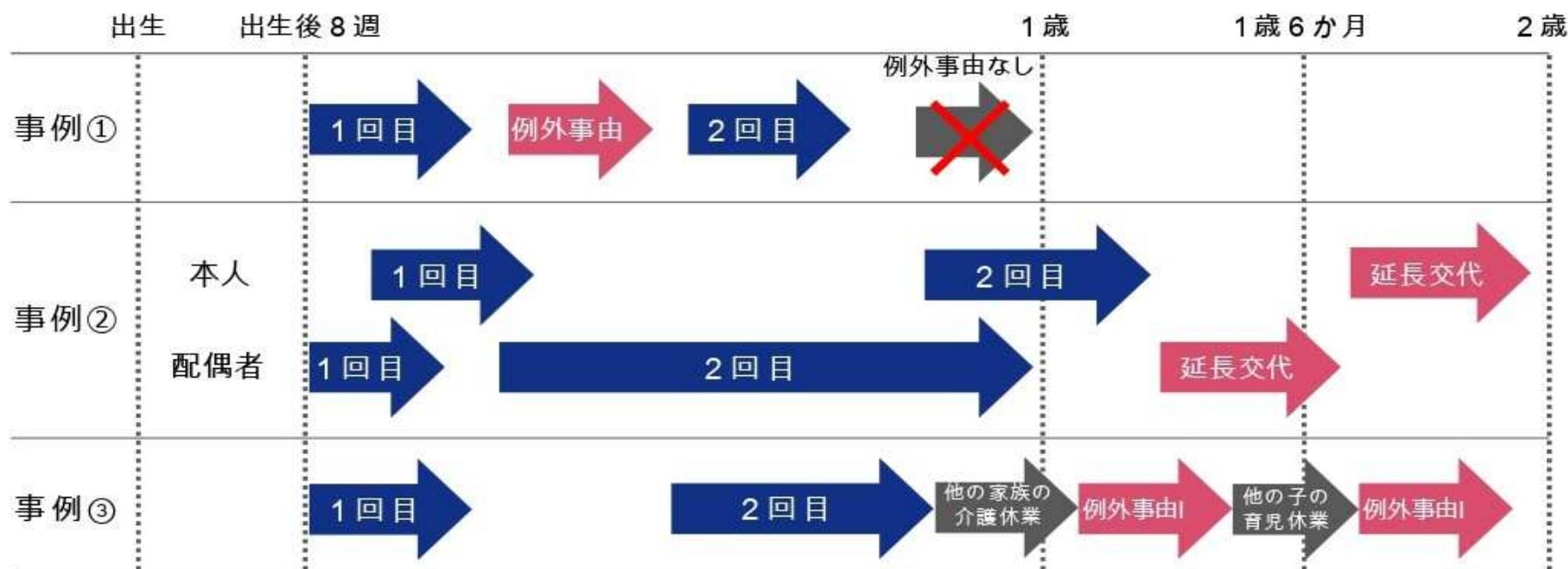
### ■ 出生時育児休業の創設に伴い、出生時育児休業給付金を創設

支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある</b>              (ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全<b>月が12か月以上</b>あること</li> <li>○ <b>休業期間中の就業日数が最大10日</b>※1              又は(10日を超える場合※1)就業している時間数が80時間以下であること</li> </ul> <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間              (28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる)              【例】14日間の休業→最大5日(5日を超える場合は40時間) / 10日間の休業→最大4日(4日を超える場合は28時間)              [10日×10(休業日数)÷28=3.57(端数切り上げ) → 4日]              [80時間×10(休業日数)÷28=28.57(端数切り捨て) → 28時間]</p>
支給額	<p>休業開始時<b>賃金日額</b>(原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額)×<b>支給日数</b>×<b>67%</b>※2</p> <p>※2 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算される</p>
申請期間	<p>出生日※3の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】出生日が令和4年10月15日(8週間経過日の翌日:12月10日) → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※3 出産予定日前に子が出生した場合は当該出産予定日</p> <p>2回まで分割して取得できるが、1回にまとめて申請する</p>

## ◆ 雇用保険法（2022.10改正） - II）育児休業給付の改正

### ■ 育児休業給付の支給回数の見直し

- ① 育児休業の改正に合わせ、**原則2回**（特別の事情があり再取得の場合には3回目以降も）**支給**される
- ② 1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳の各期間において、父母交代で育休取得の場合はそれぞれ1回に限り支給される



## ◆ 年金制度改革法（2022.10 101人以上企業に適用）－ 短時間労働者に対する適用拡大①

### ■ 新たに対象となる企業の規模



従業員数は以下の  
A+Bの合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」



### ■ 2022年10月までの流れ①

#### － 特定適用事業所となる事業所への通知

2021年10月～2022年7月※(8月)までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が5か月100人を超えたことが確認できた場合

- ➔ 2022年8月(9月)頃に「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届く  
その後、特定適用事業所に該当した場合は、「特定適用事業所該当届」を提出する(2022年10月以降)  
※ 2022年8月の厚生年金保険被保険者の総数が100人を超えたことが確認できた場合は「特定適用事業所該当届」の提出は不要

2021年10月～2022年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月100人を超えたことが確認できた場合

- ➔ 2022年8月頃に「特定事業所該当事前のお知らせ」が、2022年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が届く

2021年10月～2022年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月100人を超えたことが確認できた場合

- ➔ 2022年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が届く

## ◆ 年金制度改革法（2022.10 101人以上企業に適用）－ 短時間労働者に対する適用拡大②

### ■ 新たな加入対象者

<input type="checkbox"/> check 週の所定労働時間が 20時間以上	<input type="checkbox"/> check 月額賃金が 8.8万円以上
<input type="checkbox"/> check 2ヶ月を超える 雇用の見込みがある	<input type="checkbox"/> check 学生ではない

※現在は「1年を超える」雇用の見込みがある

週の所定労働時間・・・

就業規則、雇用契約書等により定められた、**通常の週**に勤務すべきこととされている**所定労働時間**により判断

月額賃金8.8万円・・・

**割増賃金**（時間外、休日、深夜）、最低賃金に算入されない賃金（**精皆勤手当・通勤手当・家族手当**）は**含まれない**

雇用の見込み・・・

**2か月以内**の雇用契約期間の**定めが明確にされていない限り**、実際に短期間で退職することになっても**加入対象**

学生・・・

主に高等学校、専修学校の生徒、大学、短期大学の学生を指すただし、休学中、定時制課程、通信制過程の人は除く

### ■ 2022年10月までの流れ②

－ 特定適用事業所となった後の届け出

適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合、被保険者**資格取得届を提出**（2022年10月以降）

### ■ 被保険者資格取得届の届け出までのフロー



### ■ 特定適用事業所となることによる影響

- ・社会保険料（法定福利費）の増加
- ・新たな加入対象者の退職
- ・新たな加入対象者の労働条件変更希望増（労働時間等の減（増））
- ・新たな加入対象者の入社希望減（増）

社会保険料かんたんシミュレーター（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/>

## ◆ 関連サイト・支援事業のご紹介

<p>■ 育児・介護休業法について 厚生労働省 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</a> ◇パンフレット、規定例 ◇育児・介護休業法に関する動画 ◇仕事と育児・介護との両立支援のマニュアル、事例集</p>
<p>■ ハラスメント対策の総合情報サイト あかるい職場応援団 <a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a> ◇オンライン研修講座 ◇動画で学ぶハラスメント ◇裁判事例、他社での取組事例</p>
<p>■ 「働き方改革」に関連する様々なご相談にワンストップで対応 神奈川働き方改革推進支援センター <a href="https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/kanagawa.html">https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/kanagawa.html</a> ◇支援方法:訪問、オンライン ◇支援時間:1回あたり2時間程度×3回を標準 ◇費用:無料</p>
<p>■ 『仕事と家庭の両立支援プランナー』による個別支援 令和4年度「中小企業育児・介護休業等支援事業」(厚生労働省委託) <a href="https://ikuji-kaigo.com/">https://ikuji-kaigo.com/</a> ◇支援方法:訪問、オンライン、電話 ◇支援時間:1回あたり60～90分(目安) ◇費用:無料</p>
<p>■ 女性活躍推進センター 中小企業のための女性活躍推進事業(厚生労働省委託) <a href="https://joseikatsuyaku.com/">https://joseikatsuyaku.com/</a> ◇女性活躍推進説明会・相談会/アドバイザーによる相談、個別企業支援 ◇説明会・相談会:各30分 ◇費用:無料</p>
<p>■ 社会保険適用拡大特設サイト 厚生労働省 <a href="https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/">https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/</a></p>

## ◆ 最後に

### どうして法律が改正されるのか？

その都度改正内容を把握し、対応しなければならないのは大変ですが、決して企業いじめのためではありません

調査結果などから世間のニーズを把握し、法律として反映

言い換えると、世間のニーズに即した企業運営ができるよう旗振り

### どうして法改正に対応する必要があるのか？

⇔ **結局、自社が世間から取り残されることになる**

対応しないと、法律違反として罰を受ける(金銭・企業名公表)

(営業現場でよく聞かれる)

「顧客の声を聴き、ニーズを把握しろ」⇔ (それができないと)顧客離れ

従業員、就職者の声を聴く ⇔ (それができないと)従業員、就職者離れ

**措置義務 → やればいい → やるだけでいい？**

トラック・バス・タクシードライバーのための  
「働きやすい職場認証制度」



オレンジ色のマークが目印です！

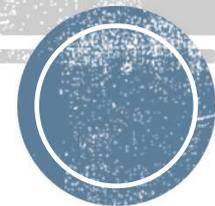
国土交通省指定 運転者職場環境良好度認証制度 認証実施団体  
ClassNK 一般財団法人 日本海事協会



男女の賃金差 開示義務化へ 従業員300人超の企業 厚生労働省

2022年6月24日 15時50分

ご清聴いただき、  
有難うございました。



社会保険労務士事務所 | **労務アシスト**

神奈川県相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3 階  
TEL 042-704-9860 <https://roumu-assist.com>

