

高槻ワーキングニュース

事業主の皆様へ

対応はお済みですか？令和4年度施行予定の法改正について

令和4年度は、中小企業にとって働き方改革にかかわる様々な法改正が施行されます。どのようなものがあるのか今一度チェックして、新年度に備えましょう。

1. 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）〈令和4年4月1日から施行〉

職場における「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までの要素をすべて満たすものをいいます。

★職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置の義務化

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 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

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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

◆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

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適切に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適切に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆そのほか併せてすべき措置

- ⑨ 相談者・行為者のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したことを理由として解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

★事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されています。

※パワーハラスメント防止措置について詳しくお知りになりたい方は

あかるい職場応援団

検索

2. 改正育児・介護休業法〈令和4年4月1日から施行〉

★雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

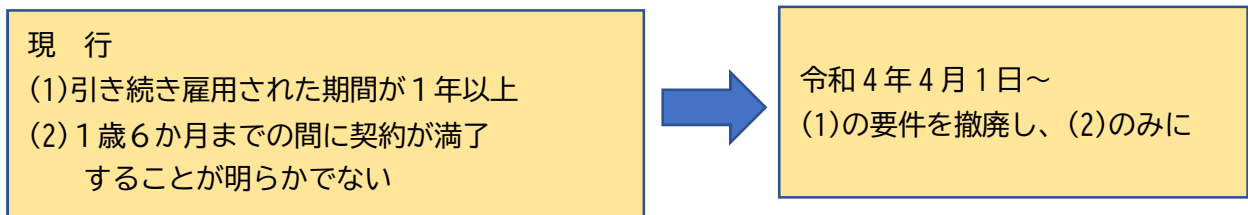
- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進法に関する方針の周知

●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

★有期雇用労働者の育児・介護休業法取得要件の緩和

（育児休業の場合）



3. 改正育児・介護休業法〈令和4年10月1日から施行〉

★産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

★育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	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	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長	/	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の 時点に限定
1歳以降の再取得	/	特別な事情がある場合に限り 再取得可能	再取得不可

※育児・介護休業法の改正について詳しくお知りになりたい方は

育児・介護休業法 厚生労働省

検索

4. 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大〈令和4年10月1日から施行〉

★要件早見表

対象	要件	現 行	令和4年10月1日～
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし
	賃 金	月額88,000円以上	変更なし
	勤務時間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2か月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし

★事業所に必要な手続き

- ① 新たに被保険者となる短時間労働者の把握
- ② 従業員への説明
- ③ 令和4年10月以降の資格取得届の準備

短時間労働者に対する社会保険の適応拡大について詳しくお知りになりたい方は

短時間労働 保険

検索

地元企業の皆様へ高槻市からのお知らせ

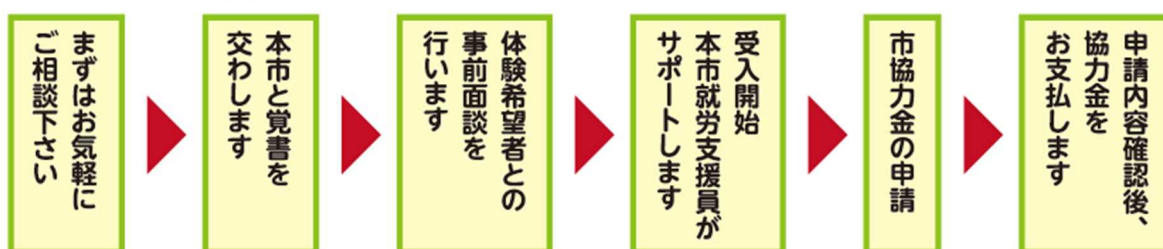
就職に不安を抱える方の **職場体験の受入先を募集しています！（高槻市）**

高槻市では、仕事に就きたいという希望を持ちながら、さまざまな不安を抱え就職できない方への支援に取り組んでいます。働く気持ちがありながらも「就労まであと一歩」の方が、仕事を通じて自立し、よりよい人生を拓いていけるよう、地元企業の皆様のご協力をお願いします。

職場体験の受け入れについて

- まずは数日間の体験から。市の就労支援員がサポートします。
- 参加者への賃金等は不要です。雇用関係も生じません。
- 参加者が負傷した場合等の保険は市が加入します。
- 1日の受け入れにつき3000円の協力金をお支払いします。
- 長期雇用につながった場合は、国の助成金（最大60万円）があります。

●協力金の交付までのおおまかな流れ



●問合せ

高槻市 福祉相談支援課 くらしごとセンター 072-674-7198

一人で悩まず相談を！労働相談のお知らせ（高槻市）

高槻市労働相談では、労働者または事業主・人事労務担当者が直面している労働に関するトラブルや疑問などについて、専門の労働相談員が適切なアドバイスを行い、解決をお手伝いします。一人で悩まずどうぞお気軽にご相談ください。

労働相談

- 相談日：毎月第1・第3・第5火曜日、毎週木曜日
(休祝日及び12月29日～1月3日は休み)
- 相談時間：午後1時～午後5時
- 場所：クロスパル高槻（総合市民交流センター）5階
ワークサポートたかつき内 相談室



夜間労働相談

- 相談日：毎月第2・第4火曜日（休祝日及び12月29日～1月3日は休み）
- 相談時間：午後5時～午後9時
- 場所：クロスパル高槻（総合市民交流センター）4階 403会議室



●問合せ・予約申込 産業振興課 電話：072-674-7411 まで

～しない させない 就職差別～

6月は就職差別撤廃月間です(大阪府)

大阪府では、すべての企業から就職差別を解消するため、「しない させない 就職差別」をテーマに毎年6月を「就職差別撤廃月間」と位置づけ、大阪労働局とともにメッセージを発信し集中的な取り組みを実施しています。

月間中、就職差別に関する相談窓口「就職差別110番」を開設し、電話やメールでの相談を受け付けるとともに、府民や企業に対し、公正な選考採用の周知・啓発を行います。

【就職差別 110 番】

- 電話：06-6210-9518 <月間中（閉庁日を除く）10時～18時>
- E-mail：rodokankyo-g03@gbox.pref.osaka.lg.jp <月間中随時受付>

就職差別撤廃月間 大阪府

検索

～次回の高槻ワーキングニュースは令和4年6月25日発行予定です～