

2022年・2023年の労働関係の法改正 対応は万全でしょうか？

法改正のポイント



改正
ポイント

1

育児・介護休業法の改正

～2022年4月1日より順次改正～

主な改正内容

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

- ・育児休業、産後パパ育休に関する研修の実施
- ・育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置

○妊娠・出産の申出をした労働者に対し、育児休業制度の説明および取得の意向確認

○産後パパ育休の創設

- ・通常の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業の取得が可能

○育児休業の分割取得

- ・育児休業を分割して2回取得可能（産後パパ育休は別途取得可能）

改正
ポイント

2

職場におけるパワーハラスメント対策の義務化

～2022年4月1日より改正～

主な対策

○事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ・パワーハラスメント（以下、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
- ・パワハラに係る言動を行った者に対し、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を規定化し、労働者に周知・啓発すること

○相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その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

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・パワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮を適正に行うこと

改正
ポイント

3

月60時間を超える時間外労働の割増率の引上げ

～2023年4月1日改正～

主な改正内容

○月60時間超の時間外労働の割増率を50%に引き上げ

- ・月60時間までは従来どおり25%ですが、60時間を超えたところから50%に引上げが必要になります
- ・休日労働時間も時間外労働に含まれますので残業と休日労働を合算して60時間を超えたところから対象となります。
(ただし法定休日は除きます)

○代替休暇の取得の取得

- ・月60時間を超える時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

社会保険労務士法人中嶋事務所では、今回の法改正や制度の導入をサポートするため、就業規則等諸規程の法改正対応および官庁への提出代行を行っております。

育児・介護休業規程

作成料 **50,000円**

- 上記価格には ① 育児介護休業関連書式集
② 個別周知意向確認書
が含まれています。

(顧問先様については、**40,000円**となります)

ハラスメント防止規程

作成料 3規程セット**50,000円**

- 3規程・・・パワーハラスメント防止規程
セクシュアルハラスメント防止規程
マタニティハラスメント防止規程

(顧問先様については、**40,000円**となります)

60時間超割増率の引上げ

作成料 **30,000円**

- 上記価格には、代替休暇に関する労使協定書作成
が含まれています。

(顧問先様については、**20,000円**となります)

今回の法改正3つ同時に就業規則対応をされる企業様には、

計100,000円

で作成、提出代行を行います。

(顧問先様については、**計70,000円**となります)

※上記金額は、2024年7月31日までのご依頼に限ります

※上記料金は、すべて税別となります

詳細は、当事務所までお問い合わせください

お問い合わせ先
はこちら

TEL:077-568-0714

受付時間 平日 9:30～17:00

社会保険労務士法人 中嶋事務所

〒525-0029 滋賀県草津市下笠町4209-1

URL: <https://www.ntc.ne.jp/> E-mail roumu@ntc.ne.jp