

# 「人材を定着させる！ 働き方改革とパワハラ防止法の対応」



黒川経営労務事務所  
社会保険労務士 黒川 一郎  
022-352-9318

## 目次

- [1] 新規学卒就業者の離職状況
- [2] 仕事を辞める理由とは？
- [3] 離職率が高い企業に与えるダメージ
- [4] 離職率を下げるために
- [5] 「ブラック企業」とされる指標
- [6] 労働契約について
- [7] 募集・採用にまつわる問題
- [8] 適正な労働時間管理について
- [9] 長時間労働の是正について
- [10] 年次有給休暇について
- [11] 適正な賃金管理等について
- [12] 「働き方改革」の背景
- [13] 「働き方改革関連法案」について
- [14] 非正規雇用の「働き方改革」
- [15] 改正労働政策総合推進法（パワハラ防止法）
- [16] 今後の主な法改正について

## [1] 新規学卒就業者の離職状況 (1)

(1) 新規学卒就業者の就職後3年以内離職率 (平成30年3月卒業者)

	中学	高校	短大等	大学
離職率	55.0%	36.9%	41.4%	31.2%

(2) 事業所規模別

従業員数	高校	大学	従業員数	高校	大学
5人未満	61.9%	56.3%	100~499人	35.9%	31.8%
5~29人	52.8%	49.4%	500~999人	30.0%	28.9%
30~99人	44.1%	39.1%	1000人以上	25.6%	24.7%

<厚労省: 令和3年10月20日より>

## [1] 新規学卒就業者の離職状況 (2)

(3) 産業別(離職率の高い上位5産業) (平成30年3月卒業者)

高 校		大 学	
宿泊業・飲食サービス業	61.1%	宿泊業・飲食サービス業	51.5%
生活関連サービス業 娯楽業	56.9%	生活関連サービス業 娯楽業	46.5%
教育・学習支援業	50.1%	教育・学習支援業	45.6%
小売業	47.8%	医療、福祉	38.6%
医療、福祉	46.2%	小売業	37.4%

<厚労省: 令和3年10月20日より>

## [2] 仕事を辞める理由とは？

	仕事を辞めた理由	男女計
1	労働時間・休日・休暇の条件が良くなかったため	56.3%
2	肉体的・精神的に健康を損ねたため	53.2%
3	人間関係が良くなかったため	50.7%
4	賃金の条件が良くなかったため	50.1%
5	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	41.9%

- 「労働時間・休日・休暇の条件」が最多
- 1年未満で辞めた人の退職理由第1位は「仕事内容が合わない」

<独立行政法人労働政策研究研修機構：若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱより>

## [3] 離職率が高い企業に与えるダメージ

- 採用・教育のコストの無駄
  - ・ 新人教育1人あたりに対する採用・教育費用は46万円  
(2017年卒マイナビ企業新卒内定状況調査より)
  - ・ 人員補充のための採用コストも発生
- 企業のイメージ(ブラック企業等)が悪くなる
  - ・ 離職率が高い企業は「きつい」「環境が悪い」等のブラック企業イメージ
  - ・ 求職者が企業を調べるとき、離職率をチェックすることありイメージダウン
- 新しい人材確保に時間がかかる
  - ・ 離職した分の人材を補うのに時間がかかる

## 〔4〕 離職率を下げるために (1)

### (1) 入職前の情報と現実との不一致の是正

- ・ 求人票の内容と雇用契約締結時の内容を一致させる  
「労働時間」「仕事内容」「給与の金額」「雇用形態」その他
- ・ 採用選考時に若者の期待値を上げさせるための口約束や過度のアピールをしない

### (2) 労働法令遵守・倫理的に不適切な行為をしない

- ① 適切な労働時間管理
  - ・ 長時間労働の是正
  - ・ 労働時間管理の徹底
  - ・ 適切な年次有給休暇の付与

## 〔4〕 離職率を下げるために (2)

- ② 適切な雇用契約
  - ・ 加入条件に応じ社会保険の加入
  - ・ 「雇用契約書」、「労働条件通知書」の締結または通知
- ③ 残業代未払、低賃金の是正
  - ・ 適切な残業管理と割増賃金の支払い
  - ・ 最低賃金を下回ることがないよう
- ④ 労働安全衛生に注意
  - ・ 「長時間労働」、「いじめ・暴力・ハラスメント」をなくす
- ⑤ 倫理観の反する行為の禁止
  - ・ 公式の規則や制度とは別の非公式のルールや慣習を是正
  - ・ ノルマ達成のための強引な業務指示をしない
- ⑥ 教育訓練の充実
- ⑦ コミュニケーションをよく取る

## [5] 「ブラック企業」とされる指標について

- 長時間労働
- 未払い残業
- セクハラ、パワハラ、マタハラ等ハラスメント
- 入社前と入社後の労働条件が異なる
- 年次有給休暇を取得させない
- コンプライアンス違反



## [6] 労働契約について

### <労働条件の書面絶対的明示事項>

- 労働契約の期間に関する事項
- 就業場所と従事する業務に関する事項
- 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無  
休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- 賃金(臨時、退職手当除く)の決定、計算、支払い方法  
締め切り、支払いの時期
- 退職に関する事項

\*「パート労働法」では、さらに

- (①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無  
④相談窓口)

## [7] 募集・採用にまつわる問題 (1)

### (1) 募集内容と労働契約相違の問題点

#### <職業安定行政の重点項目>

- ・ 求人票記載内容と実態が異なる問題への対応  
⇒ 求人受理時における事業主への確認の徹底  
問題ある場合は、求人者の一時紹介保留を含め厳正な指導
- ・ 求人票に明示された労働条件と異なっていると求職者等からの申出  
⇒ 速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導
- 労働契約を締結しようとする場合であって、職業紹介時等に明示した労働条件を変更する場合  
⇒ 求人者等に求職者等への変更内容の明示を義務付け  
(改正職業安定法 H30.1.1 施行)

## [7] 募集・採用にまつわる問題 (2)

### (2) 採用内定における問題点

採用内定 → 「解約権留保した労働契約」が成立する

取り消しが許されるケース



(内定者)

(合理的理由が必要)

- ・ 予定されていた時期に卒業できなかった
- ・ 健康状態の悪化、長期入院等により勤務できないケースが明らかな場合
- ・ 雇い入れに差し障る犯罪行為があった場合

(会社)

- ・ 経営の悪化により一般従業員を整理解雇しなければならないほどの業務上の必要性が明らかで、会社側が整理解雇を避けるための十分な努力をしていた場合

## [7] 募集・採用にまつわる問題 (3)

### (3) 試用期間について

- 試用期間とは → 労働者適正判断のための見習い期間

↓

「解雇権を留保した労働契約」が成立

- 労基法上、解雇制限が緩和されるのは



使用開始後14日以内の解雇

★ 労働者の責めに帰すべき重大な事由が無い限り雇入れ後14日を越えれば解雇予告か予告手当の支払いが必要

- 試用期間3ヶ月の意味は……？
  - ・ 従業員の勤務態度が悪い等で解雇権乱用の若干の緩和
  - ・ 一般従業員より優先的に整理解雇が行われる

## [8] 適正な労働時間管理について (1)

### (1) 労働時間の原則

<労働時間> ⇒ 使用者の指揮監督下にある時間

#### ① 法定労働時間

使用者は労働者に休憩時間を除き

<原則> 1週間について40時間  
1日について8時間 を超えて労働させてはならない

#### ② 拘束時間

・ 会社の敷地に入ってから、会社の敷地を出るまでの時間

#### ④ 所定労働時間

・ 就業規則等によって規定された労働時間の長さ

#### ⑤ 手待ち時間

・ 業務発生したらただちに対応できるよう待機している時間

特例あり

商業、保険衛生業  
接客娯楽業などで  
常時10人未満の労働者

1週44時間

## [8] 適正な労働時間管理について (2)

### (2) 労働時間の適正な把握のために

#### <労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準>

(2001年4月6日付(ヨソロク通達))

- ① 使用者が自ら現認することにより確認し、記録すること
- ② タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認すること  
また、「自己申告」による労働時間の把握は、例外の位置付けとし以下の措置を講ずるよう使用者に求めたもの
  - ・ 対象となる労働者に対し、適正申告を行うよう十分な説明
  - ・ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査実施
  - ・ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で、時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じない

## [8] 適正な労働時間管理について (3)

### (3) 労働時間の適用除外者 (法定労働時間超えても割増必要なし)

#### ① 許可のいない適用事業者

- 管理監督者
- 機密事務取扱者 ・管理監督者と一体不可分の人(秘書等)
- 農業・畜産・養蚕、水産事業者(林業除く)

#### ② 労基署長の許可が必要な適用事業者

- 監視業務
- 断続労働
- 宿直、構内巡視

## [8] 適正な労働時間管理について (4)

### (4) 時間外労働

- 原則: 労基法第36条による労使協定の締結必要
- 労使協定(三六協定)に定める事項
  - 時間外労働をさせる必要のある具体的事項  
例) 「臨時の受注、納期変更」「月末の決算処理」
  - 業務の種類 例) 「機械組立」「検査」「経理」
  - 労働者 例) 10人
  - 1日・1月を超える一定の期間について延長できる期間(起算日)  
例) 1日「3時間」 1ヶ月「30時間」 1年「250時間」
  - 労働させることができる休日並びに始業・終業の時間  
例) 1ヶ月に1日、8時30分～17時30分
  - 有効期間 例) 「令和〇年4月1日から1年間」

## [8] 適正な労働時間管理について (5)

### ① 時間外労働の延長時間の限度

一定期間	1週間	2週間	4週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	1年
一般労働者	15H	27H	43H	45H	81H	120H	360H
3ヶ月超 1年変形	14H	25H	40H	42H	75H	110H	320H

#### <特別条項(残業時間の上限規制)>

- ① 2ヵ月から6ヵ月、1月平均80時間以内(休日労働含む)、年間、6回まで
- ② 直近1ヵ月100時間未満(休日労働含む)

### ② 時間外労働(残業)と認めるには

- 会社から残業するよう業務命令が出ている
- 従業員からの事前の残業申請を許可している
- 従業員の判断による残業を事後に認める
- 従業員の判断による残業を会社が黙認している

## [8] 適正な労働時間管理について (6)

### (4) 休憩・休日について

#### ① 休憩の原則

- 一斉付与(労使協定にて除外できる労働者の範囲を決められる)
  - ・ 運輸業、広告、金融、保険衛生業等の8業務は例外
- 自由時間

1日の労働時間 → 6時間を超えたら→休憩時間45分以上  
8時間を超えたら→休憩時間60分以上

#### ② 法定休日と法定外休日

1週間に1日(原則) 4週間を通じ4日以上(起算日を就業規則等で明らかにする)

★ 休日は労働義務が無い日、休暇は労働が免除された日

## [8] 適正な労働時間管理について (7)

### ③ 「休日の振り替え」と「代休」

#### ■ 振り替え

予め休日と定められた日を労働日とし、その代わりに労働日を休日とすること

- - ・ 就業規則等で振り替えがある旨記載すること
  - ・ 振り替える日を特定することで、その休日は労働日でない
  - ・ 休日に労働させたことにならず、割増賃金発生しない

#### ■ 代休

法定休日に労働させた後、代償措置で通常労働日に労働義務免除とすること

- - ・ 休日労働したことは残る
  - ・ 休日労働の割増賃金部分の支払いが必要
  - ・ 代休を与えることは、労基法上義務ではない

## [9] 長時間労働の是正について (1)

長時間にわたる過重労働



脳、心臓疾患や精神疾患の原因等



「過労死」・「過労自殺」



使用者は「安全配慮義務違反」



損害賠償責任

長時間労働は労働者の健康を脅かすだけでなく、使用者に訴訟リスク

## [9] 長時間労働の是正について (2)

### [1] 時間外労働の上限規制

#### (1) 上限規制の基本的枠組み

##### <原則>

・ 月45時間 ・ 年360時間

1年単位の变形労働時間制の場合 ⇒ ・ 月42時間 ・ 年320時間

##### <特例>

① 年720時間

② 休日労働を含み、2ヶ月ないし6ヶ月平均で80時間以内

③ 休日労働を含み、単月で100時間未満

④ 原則である月45時間(1年単位の变形労働時間制の場合は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで

## [9] 長時間労働の是正について (3)

### (2) 現行の適用除外等の取扱い

#### ① 自動車の運転業務

- ・ 2024年4月から年960時間以内の規制を適用。
- ・ 2024年4月以降も「月100時間未満2～6ヵ月平均80時間」、「月45時間を超える回数年6回まで」は該当しない
- ・ さらに将来的に一般則の適用を目指す
- ・ 時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力

#### ② 建設業

- ・ 2024年4月から一般則適用(ただし、復旧・復興の場合は、1ヶ月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点も将来は一般則の適用を目指す)
- ・ 時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力

#### ③ 医師

- ・ 時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応
- ・ 具体的には、2024年4月以降を目的に規制を適用
- ・ 医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方を目指し、2年後を目的に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策を検討・結論

## [9] 長時間労働の是正について (4)

### [2] 勤務間インターバル

労働時間等設定改善法第2条(事業主の責務)を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定期間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務と周知徹底を図る。

### [3] 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により、脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

#### ■ 医師による面接指導

時間外・休日労働が1ヶ月当たり80時間を超えた者から申出があった場合に医師による面接指導を義務付ける。

#### ■ 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定する。

## 〔10〕年次有給休暇について

### ■ 原則

- ・使用者は、雇入れの日から6月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続して又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。
- ・使用者は、1年6月以上勤務した労働者に対しては、雇入れの日から6月を超えて継続した勤務日数に応じて一定の加算をした有給休暇を与えなければならない。
- ・年休10日以上付与さえる労働者に対して、5日について取得させることが事業主の義務

### ■ 計画的付与制度について

- ・従業員が自由に取得可能な分5日を残す必要あり
- ・労使協定の締結（届出義務なし）

### ■ 時季指定変更権

- ・退職を申し出た社員に変更権行使できるか？

### ■ 有給休暇の繰越について

- ・年休の時効は2年

### ■ 有給休暇の買い上げ

- ・原則できないが……

## 〔11〕適正な賃金管理等について（1）

「賃金」とは → 労働の対象として支払われる全てのもの

### （1）賃金支払い5原則

- ① 通貨支払いの原則
- ② 直接支払いの原則
- ③ 全額支払いの原則
- ④ 毎月1回以上支払いの原則
- ⑤ 一定期日支払いの原則

## [11] 適正な賃金管理等について (2)

### (2) 割増賃金について

#### ① 割増賃金の単価算出方法

$$\frac{\text{基本給など諸手当(一部除外)}}{\text{1ヶ月の平均労働時間}} \times \text{割増率}$$

#### ② 割増賃金算定除外手当

- ・ 家族手当
- ・ 通勤手当
- ・ 別居手当
- ・ 子女教育手当
- ・ 臨時に支払われた賃金
- ・ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ・ 住宅手当(一律に支給されるものを除く)

## [11] 適正な賃金管理等について (3)

### ③ 割増率

- ・ 時間外労働(法定労働時間を超過)・・・25%以上
- ・ 休日労働(法定休日に労働)・・・・・・35%以上
- ・ 深夜労働(午後10時～午前5時労働)・・ 25%以上

### ④ 残業時間の端数処理

- \* 1日単位の集計で端数を切り捨ては認められない!



1ヶ月で集計した後、30分未満の切り捨てはOK

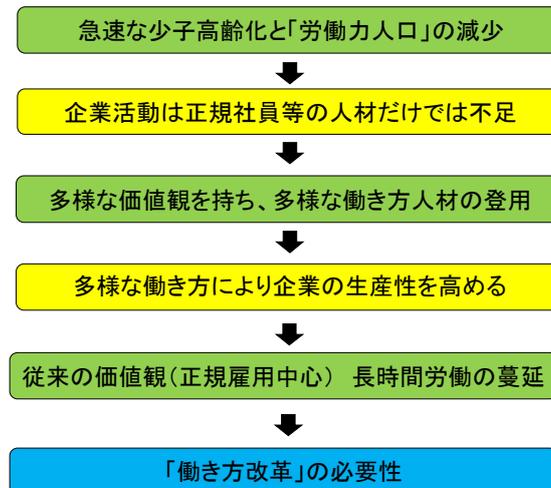
## [11] 適正な賃金管理等について (4)

### (3) 最低賃金について

- ・ 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対して、最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。(最低賃金法第4条)
  - ・ 最低賃金の減額の特例  
.....精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者など  
特定の労働者については、都道府県労働局長の許可を受けることにより最低賃金額から減額した額が適用される  
(最低賃金法第7条)
- 宮城県 最低賃金 853円 (令和4年3月現在) ⇒ 改定予定  
\* 東京都 最低賃金 1041円 \* 全国加重平均 930円

## [12] 「働き方改革」の背景

### ■ 何故? 「働き方改革」が必要なのか



## 〔13〕働き方改革関連法案について (平成30年6月29日成立)

残業時間の上限規制	残業は年720時間、月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間まで。違反した場合は罰則	大企業2019年4月 中小 2020年4月
中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止	中小企業に対しても、月60時間超の残業には50%の割増賃金率の支払いを義務化	中小2023年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規の不合理な待遇格差を禁止	大企業2020年4月 中 小 2021年4月
年休取得の義務化	年休のうち、5日分までの時季指定を企業に義務付け	2019年4月
勤務間インターバル制度	終業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保(努力義務)	2019年4月
高度プロフェッショナル制度	年収1075万円以上の一部専門職を労働時間規制から除外	2019年4月
フレックスタイム制の見直し	フレックスタイム制の清算期間の上限を3ヵ月に延長	2019年4月
産業医の機能強化	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け	2019年4月

## 〔14〕非正規雇用の「働き方改革」(1)

### (3) 「同一労働同一賃金」の問題

#### <背景>

#### 正社員

- ・雇用が安定し、職業能力開発、教育の機会に恵まれ、賃金も高くなる退職金制度も確立されている場合が多い
- ・職務や勤務場所の変更があり、時間外労働を前提とした長時間労働が見られる

働き方の二極化



格差の拡大

#### 非正規雇用社員

- ・有期労働契約の反復更新の中で雇止め不安を抱え、職業能力開発の機会もほとんどなく相対的に賃金も低く退職金制度ない場合が多い
- ・職務内容や職務の変更の幅は狭く、勤務場所も同じで、時間外労働は正社員と比べ少ない

## [14] 非正規雇用の「働き方改革」 (2)

### <同一労働同一賃金のガイドライン>

#### (目的)

正規か非正規かといった「雇用形態」にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現を目的に定められた。

#### (内容)

「基本給」「諸手当」「福利厚生」「その他教育訓練」の4項目に分け、不合理となる待遇差に係る基本的な考え方と「問題となる例」「問題とならない例」などの事例を明示

#### <例①>

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

⇒ 有期・パート労働者に対し、正社員と同一の支給をしなければならず、貢献に一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給をすることを求める

#### <例②>

福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)の利用や慶弔休暇、病気休暇などの福利構成の部分は正規雇用労働者も有期雇用労働者及びパートタイマーも同一の待遇を求める

## [14] 非正規雇用の「働き方改革」 (3)

### <同一労働同一賃金に関する主な法制度>

#### (1) 待遇の「違い」の合理性に関する「考慮要素」

- ① 職務内容(=業務内容+責任の程度)
- ② 職務内容・配置の変更範囲(=「人材活用の仕組み・運用等」)
- ③ その他の事情(従来、詳細解釈示していない)

#### (2) 法制度の内容

- ・ ①と②が正社員と同じ
  - ⇒ **同じ待遇**が求められる【いわゆる「**均等**待遇」】  
(= 正社員より不利な取扱いをしてはならない、成果・能力・経験等による賃金差は許容)……………パート・有期労働法第9条
- ・ ①～③が正社員と違う場合
  - ⇒ ①～③を考慮して「**不合理**」な待遇差は禁止【いわゆる「**均衡**待遇」】  
⇒ 労働契約法第20条削除 ⇒ パート・有期労働法第8条へ

## [14] 非正規雇用の「働き方改革」(4)

### <同一労働同一賃金法制の影響>

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡処遇が進むことは、結果的に正規雇用労働者の働き方・働かせ方の見直しにつながる可能性がある
  - ⇒ 非正規層の処遇改善が進められるべきはもちろんであるが、正規雇用についても人事組織上も職務内容・責任の明確化・限定化した上で、これに応じた処遇体系の見直しが行われていく可能性あり
- 雇用形態でなく、職責や異動など「仕事」を基準とした待遇決定が行われる制度の構築が必要



## [15] 改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)(1)

### (1) パワハラとは(3つの要素)

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務場必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること

### (2) 職場におけるパワハラの特徴

#### 【1】身体的な攻撃(暴行・障害)

(例)

- ・座っている椅子を蹴る
- ・お茶を床にばらまく
- ・書類を投げつける

#### 【2】精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言)

- ① 人格を否定するような言動
- ② 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返して行う
- ③ 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て行う
- ④ 相手を罵倒するメール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送付する

(例)

- ・「本当に使えなね～な」
- ・「給料泥棒」
- ・「おまえ…、バカ、アホ」
- ・「ハア……とため息を繰り返す
- ・「チェツ……と舌打ちを繰り返す

## 〔15〕改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)(2)

### 【3】人間関係からのきり離し (隔離・仲間外れ・無視)

(例)

- ・挨拶を無視する
- ・会社の飲み会に誘わない
- ・業務連絡をしない

### 【4】過大な要求 (業務上あきらかに不要なことや実現不可能なことの強制・仕事の妨害)

(例)

- ・新卒採用者に必要な教育しないまま到底対応できないレベルの仕事を割り振る
- ・「明日までにプレゼンの資料をまとめろ!」

### 【5】過少な要求 (業務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)

(例)

- ・管理職である労働者を退職させるため、レベルの低い業務を行わせる
- ・「この机を掃除しとけ!」「お茶!」「今日は電話当番している!」

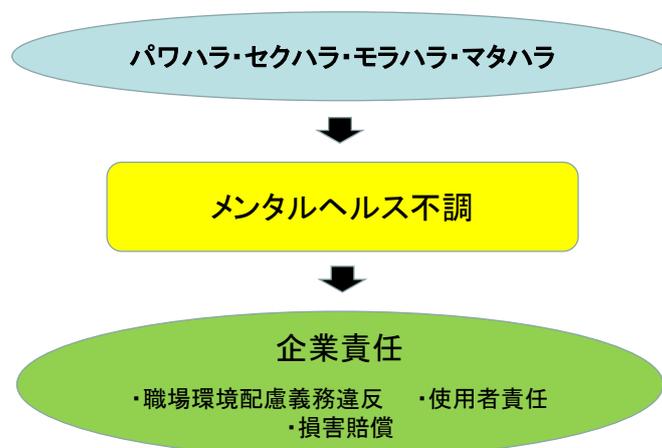
### 【6】個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)

(例)

- ・「飲みに行くぞ!」⇒誘いを断ると⇒「部長も来るのにお前は来ないんだな!」

## 〔15〕改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)(3)

### (3) ハラスメントとメンタルヘルス問題の関係



## [15] 改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)(4)

### (4) ハラスメント防止措置 (令和4年4月～中小企業も義務化)

- ① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発  
社内報、パンフレット、研修の実施、就業規則への規定(服務規律や懲戒)
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備  
相談窓口の設置
- ③ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応  
例えば被害者と行為者を引き離す
- ④ ①～③までの措置と併せて講ずべき措置
  - ・相談者、行為者等の情報をプライバシーとして保護するための必要な措置を講じ周知
  - ・労働者がパワハラの相談したこと、事実関係の確認等に協力したこと、外部に相談したこと等を理由に、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め労働者に周知啓発

## [16] 今後の主な法改正について

令和4年1月	雇用保険法	・ <b>マルチジョブホルダー制度</b> (65歳以上 複数の勤務先を合計して週20時間以上あれば雇用保険加入可能)
	健康保険法	・ 傷病手当金の支給期間の通算化(休業期間を通算して最大1年6ヵ月) ・ 任意継続被保険者制度の見直し(申出により資格喪失可能に)
令和4年4月	育児・介護休業法	・ 本人又は配偶者の妊娠・出産申出に個別の周知・意向確認を義務化 ・ 有期雇用労働者の取得要件緩和(労使協定なければ雇用期間1年以上要件廃止)
	女性活躍 ハラスメント規制法	・ <b>パワハラ防止措置の義務化</b> (中小企業にも) ・ 一般事業主行動計画の策定・女性活躍に関する情報公開義務を301人⇒101人へ
	年金改革法	・ 60歳から64歳の在職老齢年金の支給停止基準を月額28万円⇒47万円へ
令和4年10月	育児・介護休業法	・ <b>産後パパ育休(出生時育児休業)の創設</b> (産後8週間内に4週間2回に分けて取得可能) ・ 育児休業の分割取得(2回まで分割取得可能)
	年金改革法	・ 100人超の企業で働く短時間労働者の社会保険の適用拡大
令和5年4月	働き方改革関連法	・ 月60時間超の割増賃金率を <b>25%⇒50%</b> へ(中小企業も適用)
令和6年10月	年金改革法	・ 50人超の企業で働く短時間労働者の社会保険の適用拡大
令和7年4月	雇用保険法	・ 高齢者雇用継続給付の上限を15%⇒10%へ