

# 令和4年法改正対応 無料相談会

法改正への対応は十分ですか？ 1つでも当てはまれば要注意

- 従業員101人以上で、週20時間以上のパートがいる
- 65歳以上の兼業従業員がいる
- 会社のハラスメント対策を従業員に周知していない
- 妊娠・出産の申出への対応が制度化できていない
- 職場のトイレが男女別になっていない
- 酒気帯びの有無の確認方法が決まっていない

**日時** 令和4年 1月 24日（月） / 1月 27日（木） 9:30～16:30  
（1社あたり約45分）

**会場** 庄司茂事務所（神戸）神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F  
庄司茂事務所（姫路）姫路市安田4-36 マサミビル3F

令和4年の法改正は事業主への義務規定が多くあります。  
制度設計の見直しや就業規則の整備等を行いましょ！

自社は中小企業だから法改正といってもあまり関係ないのでは？と考えていませんか。

令和4年の改正内容は、むしろ中小企業が新たに対象となるものが多く、行う必要がなかった、努力義務どまりだった規定が義務規定となっています。

## 従業員数101人以上の事業所はさらに注意が必要

101人以上の従業員がいる事業所は、**短時間労働者の社会保険加入の対象**となります。現状のパート・アルバイトの方に対しても社会保険加入義務が発生する可能性があるため、雇用契約の見直しが必要になるかもしれません。

他にも、育児介護に関する「**一般事業主行動計画**」の策定の対象にもなりますので、届出準備をする必要があります



## 就業環境に関する改正も忘れずに

育児・介護休業やパワハラ対策に関しても改正され、就業規則等に定めておくだけでは不十分です。制度等をしっかりと整備し現場レベルに落とし込む必要があります。

具体的に何をすればいいかわからなければ、ぜひご相談ください。



## 直近の主要な法改正

施行日	概要
令和3 12/1	労働安全衛生法改正 原則、職場 <b>トイレの男女別設置</b> が義務化
令和4 1/1	マルチジョブホルダーの制度化 <b>65歳以上の兼業従業員</b> が複数の事業所の所定労働時間を合算して20時間以上になると <b>雇用保険の加入義務が発生</b> します。
4/1	育児・介護休業法改正 1,出産・妊娠の申出を受けたら <b>育児休業等の制度利用の意思確認等</b> をしなければならない。 2,出生時育児休業（ <b>男性育休</b> ）の新設
4/1	一般事業主行動計画策定の対象事業主の拡大 常用雇用労働者が101人以上の事業所は、一般事業主行動計画の <b>策定・届出</b> 、女性活躍に関する情報を <b>公開</b> することが義務となります。
10/1	短時間労働者への社会保険適用拡大 従業員数101人以上の事業所は、 <b>社会保険加入義務が発生する短時間労働者の範囲が拡大</b> します。

