

労働施策総合推進法（パワハラ防止対策の義務化）の概要

職場におけるパワーハラスメント対策が令和4年4月1日から中小企業の義務に。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化のため、パワーハラスメント対策が法制化（労働施策総合推進法の改正）

○パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上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」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

○事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付け。

育児・介護休業法 改正の概要

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などが改正。

○雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（令和4年4月1日～）

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日～）

○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（令和4年10月1日～）

健康保険法 改正の概要

○傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日～）

○任意継続被保険者制度の見直し（令和4年1月1日～）

年金法 改正の概要

○被用者保険の適用拡大 企業規模要件の段階的引き上げ（令和4年10月1日～）

・短時間労働者（パート）の社会保険の適用となる企業規模要件の段階的な引き上げ

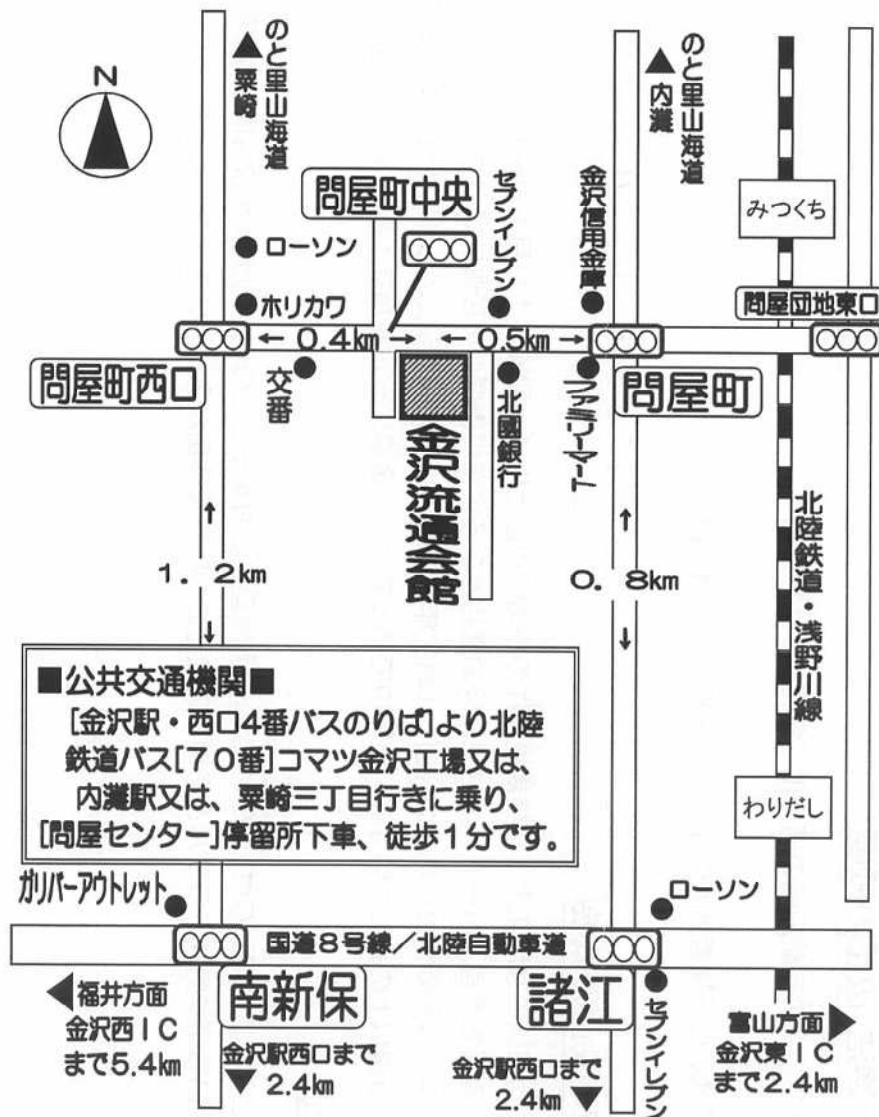
○在職中の年金受給の在り方の見直し（厚生年金保険法） 在職定時改定の導入（令和4年4月1日～）

・65歳以上の者については、在職中であっても、年金額の改定を毎年1回、10月分から行う。

その他

○2020年に対応しなければならない労働関連法に関するその他の、労働基準監督署の調査時に指摘されやすい事項や労務トラブルとその対応などについて具体例からご説明をいただく予定です。

金沢流通会館 アクセスマップ



金沢流通会館 お客様駐車場MAP

