

宮城県労働保険指導協会だより

令和4年初夏号

法改正

p2

令和4年4月と10月に段階的に
雇用保険料が変わります

p3

育児休業中の社会保険料は？
育児休業Q&A

p4~5

育児休業制度の改正に伴い令和4年4月より
事業主がやらなければいけないこと

就業規則の変更・追加
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
妊娠・出産の申し出をした労働者に個別の周知・意向確認

p6

新しい育児休業制度の仕組み

「産後パパ育休制度」の新設／「分割取得が可能な制度」への変更

p7

出産・育児の基礎知識 法的な制限・権利・義務

p8

パワーハラスメント防止措置の義務化 令和4年4月より

令和4年第1期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

改正育児休業制度の特集

労務の基礎知識

〒981-0911 仙台市青葉区台原3-13-7-3-101

宮城県労働保険指導協会



022-725-5121

社会保険に加入しましょう



**経営者の方も
所得補償のある労災保険に
任意で加入すれば
安心です。**

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。



健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の加入対象が段階的に広がります。



同一労働同一賃金

令和3年4月より（中小企業）

- ◆ 非正規雇用労働者（パート、有期雇用労働者、派遣労働者）を雇っている場合には、賃金をはじめとする待遇の見直しが必要になる場合があります。
- ◆ 正社員と非正規雇用労働者の待遇差について説明を求められた場合には、待遇差の内容及理由を説明しなければなりませんので、不合理な待遇の違いがある企業においては、改善に向けて取り組みを進めましょう。

詳しくは当会まで



022-725-5121



今月の深堀知識

パワーハラスメント防止措置や不利益な取り扱いについての詳細

令和4年4月より義務化される パワーハラスメント防止措置とは何ですか？



関連記事：妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等も定められています。（4～5ページ）

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置は右表の通りです。

職場におけるパワーハラスメントの定義（具体例は上記QRコード）

職場で行われる①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

事業主の方針等の明確化および周知・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
職場におけるパワハラに関す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正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置 *労働施策総合推進法に不利益取り扱い禁止の定めあり。	⑨ 相談者・行為者等のプライバシー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 ⑩ 相談したこと等を理由として、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