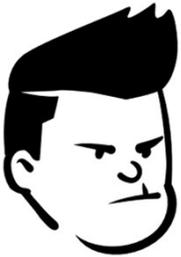


就業規則を変えていますか？
法対応が必要です！

こうなっていないませんか？

1 有給？
ちゃんと毎年20日付与
してるよ！
忙しくてみんな取得出
来ていないけどね。



2019年4月1日から
年休が10日以上付与された従
業員は、年5日以上取得が
義務化されています！

2 パワハラ？
うちは無いから方針な
んて出していないよ。



2022年4月1日から
中小企業もパワハラ防止措置
が義務化されています！

3 生まれてから8週間以内
に2回育休取得して、
その後また育休取得す
るの？
うちにはそんな制度な
いよ？



2022年10月1日から
産後パパ育休が創設されてい
ます！

法改正対応は必要です！

■ 法改正は、ほぼ毎年発生しています！

法改正で、就業規則の変更が必要になる事もあります！

就業規則の変更をしていないと・・・

様々なリスクを含むこととなります！

就業規則を変更しないリスク

1 違反すると罰則がある可能性がある。 ex : 有給未取得 30万円以下の罰金

2 社内での労務トラブルに発展する可能性がある

3 今の就業規則に記載があるとおりにやってるもん！では通じない時がある

4 法対応しないブラック企業と思われる可能性がある。

■ 就業規則を最新の状態にするには・・・

社会保険労務士にご相談ください！

労務相談や、労働法に日々触れている社会保険労務士に任せることが安心につながります。

専門家に任せることで、記載しなければならない事項の漏れの心配がない。

■働き方改革

年5日の年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

主な法改正

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{*1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{*3}	再取得不可

(出典) 厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

主な法改正

2020年（令和2年）6月1日から、
職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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**就業規則等の文書に規定し、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

◆ 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

◆ そのほか併せて講ずべき措置

（出典）厚生労働省：職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！