

働き方改革に伴う法令改正施行スケジュール

No	項目	企業区分	適用	平成31年/令和1年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
				2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1	5日間の「有給休暇取得」の義務化	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則有	4/1						
2	産業医の機能を強化	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則なし	4/1						
3	労働時間の適性把握義務	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則なし	4/1						
4	「高度プロフェッショナル制度」の創設	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則有	4/1						
5	「3ヶ月のフレックスタイム制」が可能に	大企業	任意	4/1						
		中小企業	罰則有	4/1						
6	「勤務間インターバル制度」の普及促進	大企業	努力義務	4/1						
		中小企業	罰則なし	4/1						
7	残業時間の「罰則付き上限規制」	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則有		4/1					
8	36協定届の書式変更	大企業	義務	4/1						
		中小企業	罰則有		4/1					
9	「同一労働・同一賃金の原則」の適用 ①パートタイム・有期雇用労働者の待遇格差の是正 ②派遣労働者の待遇格差の是正	大企業	努力義務		4/1					
		中小企業	罰則なし			4/1				
10	「割増賃金率」の猶予措置廃止	大企業	義務	実施済み						
		中小企業	罰則有					4/1		

その他の法令改正スケジュール

No	項目	企業区分	適用	平成31年/令和1年 2019年	令和2年 2020年	令和3年 2021年	令和4年 2022年	令和5年 2023年	令和6年 2024年	令和7年 2025年
1	ハローワークや職業紹介事業者が求人不受理とする要件が追加	大企業	義務		3/30					
		中小企業	罰則有		3/30					
2	65歳以上の方も雇用保険料を徴収が必要となる (平成29年1月1日より被保険者となる)	大企業	義務		4/1					
		中小企業	罰則有		4/1					
3	賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、 当分の間の経過措置を講ずる	大企業	義務		4/1					
		中小企業	罰則有		4/1					
4	「受動喫煙防止」に向けた取組について、労働者の 募集や求人申し込みをする際の明示事項が追加	大企業	義務		4/1					
		中小企業	罰則有		4/1					
5	職場におけるパワーハラスメント対策	大企業	義務		6/1					
		中小企業	罰則なし				4/1			
6	介護休暇・子の看護休暇が時間単位で取得可能となる	大企業	義務			1/1				
		中小企業	罰則有			1/1				
7	女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策 定・公表が101人以上の企業の義務となる	大企業	義務	実施済み						
		中小企業	罰則なし				4/1			
8	精神障害の労災認定基準の改正について	大企業	—		6/1					
		中小企業			6/1					
9	複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険 給付の改正	大企業	—		9/1					
		中小企業			9/1					
10	高齢者の就業機会の確保及び就業の促進 (高年齢者雇用安定法の改正)	大企業	努力義務			4/1				
		中小企業	罰則なし			4/1				
11	失業等給付の受給資格を得るために必要な 「被保険者期間」の算定方法の変更	大企業	—		8/1					
		中小企業			8/1					

No	項目	企業区分	適用	平成31年/令和1年 2019年	令和2年 2020年	令和3年 2021年	令和4年 2022年	令和5年 2023年	令和6年 2024年	令和7年 2025年
12	失業等給付の受給に関する「給付制限期間」が 2ヶ月に短縮	大企業	-		10/1					
		中小企業			10/1					
13	障害者の法定雇用率が引き上げられます 民間企業は2.2%(45.5人)→2.3%(43.5人)	大企業				3/1				
		中小企業				3/1				
14	パート・アルバイトの社会保険の加入条件が変更 従業員101人以上の企業	大企業					10/1			
		中小企業					10/1			
15	パート・アルバイトの社会保険の加入条件が変更 従業員51人以上の企業	大企業							10/1	
		中小企業							10/1	
16	正社員労働者の中途採用比率の公表 従業員301人以上の企業	大企業	義務			4/1				
		中小企業				4/1				
17	傷病手当金の支給期間の通算化	大企業					1/1			
		中小企業					1/1			
18	育児・介護休業法の改正 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置	大企業	義務				4/1			
		中小企業					4/1			
19	育児・介護休業法の改正 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	大企業					4/1			
		中小企業					4/1			
20	育児・介護休業法の改正 育児休業取得状況の公表	大企業	義務					4/1		
		中小企業								
21		大企業								
		中小企業								
22		大企業								
		中小企業								

過去の法令改正（確認用）

No	項目	企業区分	適用	平成31年/令和1年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
				2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1	無期労働契約への転換	大企業	義務	実施済み						
		中小企業	罰則なし	実施済み						

各項目の説明

(1) 働き方改革関連法令に関する項目

1. 5日間の「有給休暇取得」の義務化

2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、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必要となりました。

- ・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

*法改正による義務に違反して、対象となる従業員に有給休暇の指定をしなかった場合は、30万円以下の罰金が課されます。

2. 産業医の機能を強化

産業医を選任する義務がある50人以上の従業員を雇用する事業所が対象となります。

①産業医への「情報提供」の強化

2019年4月から事業者は、選定産業医に以下の情報を提供する義務を負います。

- ・1ヶ月あたりの「時間外・休日労働時間」が80時間を超えた労働者の氏名、及びその労働者の超えた労働時間に関する情報、並びに労働者の業務に関する情報で産業医がその労働者の健康管理に必要と認める情報
- ・健康診断実施後の措置等

②医師による「面接指導」の強化

一般労働者の希望があれば実施される医師による面接指導を事前に提供される情報をもとに実施することになります。

③「勧告」の強化

産業医に勧告された内容は、事業主により衛生委員会若しくは安全衛生委員会への報告が義務づけられました。

3. 労働時間の適性把握義務

- ・労働時間の把握義務化が、労働基準法ではなく「労働安全衛生法」の条文に加えられ、また、一般の労働者のみならず管理監督者や裁量労働制の適用者にも労働時間の把握義務が「健康管理」という観点から適用されることとなりました。
- ・会社が従業員の労働時間の状況を把握する方法として、以下の3つ
 - ①タイムカードによる記録
 - ②パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録
 - ③その他の適切な方法
- *実態としての業務開始時刻や業務終了時刻とタイムカードの打刻に大幅なズレが生じていたならば、労働時間の客観的な把握義務を果たしていることにはなりません。

4. 「高度プロフェッショナル制度」の創設

- ・年収1,075万円以上で、一定の専門知識を持った職種の労働者を対象に、本人の同意等を条件として労働時間規制や割増賃金支払の対象外とする制度。

5. 「3ヶ月のフレックスタイム制」が可能に

清算期間を延長することによって、2か月、3か月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となります。

<改正内容>

- ①フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月に延長します。
- ②清算期間が1か月を超える場合でも、繁忙月に偏った労働時間とすることはできません。
 - (i)清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えないこと（＝清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと）に加え、
 - (ii)1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないこと上記(i)(ii)を満たさなければならず、いずれかを超えた時間は時間外労働となります。
- ③清算期間が1か月を超える場合には、労使協定の届出が必要です。

*清算期間が1か月を超える場合には、労使協定届を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。これに違反すると、罰則（30万円以下の罰金）が科せられることがあります。

6. 「勤務間インターバル制度」の普及促進

- ・前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の**努力義務**として規定。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの考え方に関心が高まっています。
- ・一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになると考えられています。
- ・疲労の蓄積を防ぐため、勤務後から次の勤務までは、少なくとも10時間、あるいは11時間といった、心身を休める時間を設けることが望ましいとされています。

7. 残業時間の「罰則付き上限規制」

➤法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

➤残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

➤臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の時間を超えることはできません。

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

* 残業規制に関するルール違反に対しては、「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の刑罰が法律上定められています。

* 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間（2024年3月31日まで）猶予されます。

①建設事業、②自動車運転の業務、③医師、④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

* 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

8. 36協定届の書式変更

- ・新書式案には「労働保険番号」や「法人番号」を記入する欄があり、また、健康確保措置の内容（特別休暇の付与、臨時の健康診断実施等）も定める必要もあります。特別条項付きの36協定は、2枚に分かれ特別条項の詳細記入欄があります。
- ・「新36協定」には、延長できる時間数の上限が“正式な法定”の上限となり、上限違反に対しては刑事罰を含む法的責任を問えるようになります。
- ・36協定が締結しないで従業員に時間外労働をさせた場合や自社で定められた、もしくは法定の上限を超えて時間外労働をさせた場合は、「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金の刑罰」が法律上定められています。

9. 「同一労働・同一賃金の原則」の適用

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。非正規雇用労働者とは、パート社員、契約社員、派遣社員のことをいう。

* 同一労働同一賃金ルールへの違反には罰則は定められていません。しかし、同一労働同一賃金ルールに違反している場合、非正規社員から正社員との待遇格差について損害賠償請求（差額請求）を受けるリスクがあります。

* 待遇格差に関する問い合わせがあった際に回答できるようにしておく必要があります。

10. 「割増賃金率」の猶予措置廃止

- ・中小企業には適用が猶予されていた、月の残業時間が60時間を超えた場合、割増賃金の割増率を50%以上にしなければならないという制度が全ての規模の企業に適用されるようになります。

(2) その他の法令改正等に関する項目

1. ハローワークや職業紹介事業者が求人不受理とする要件が追加

令和2年3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、職業紹介事業者は、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能となります。

(現行の不受理要件)

- ①内容が法令に違反する求人
- ②労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③求人者が労働条件を明示しない求人

(現行の不受理要件に追加される不受理要件)

- ④一定の労働関係法令違反のある求人者による求人
- ⑤暴力団員など(※)による求人(※)暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人

2. 65歳以上の方も雇用保険料を徴収が必要となる(平成29年1月1日より.65歳以上の方も雇用保険の被保険者となる)

- ・令和2年3月31日までは4月1日時点で64歳以上の人は雇用保険料が免除されていましたが、令和2年4月1日より保険料の徴収が必要となります。
- ・平成29年1月1日より、65歳以上の被保険者も条件を満たせば以下の各給付金の対象となります。

- ①高年齢求職者給付金
- ②育児休業給付金
- ③介護休業給付金
- ④教育訓練給付金

3. 賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずる

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されることや、労働政策 審議会の建議等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずる。

➤ 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- ・ 賃金請求権の消滅時効について、令和2年（2020年）4月施行の改正民法と同様に5年に延長
- ・ 消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることを明確化

* 退職手当（5年）、災害補償、年休等（2年）の請求権は、現行の消滅時効期間を維持

➤ 記録の保存期間等の延長

- ・ 賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長
- ・ 割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長

➤ 施行期日、経過措置、検討規定

- ・ 施行期日：改正民法の施行の日（令和2年（2020年）4月1日）
- ・ 経過措置：賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、**当分の間は3年**。

施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用

- ・ 検討規定：本改正法の施行5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる

4. 「受動喫煙防止」に向けた取組について、労働者の募集や求人申し込みをする際の明示事項が追加

厚生労働省は、国民の健康影響を減らすため、さまざまな法整備を進めています。今回、受動喫煙対策の一環として、令和2年4月1日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。事業主の皆さまが労働者の募集や求人の申し込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されます。

<労働条件明示の例>

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例 (※1、2)
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置	
病院・学校、児童福祉施設、行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙 (特定屋外喫煙場所あり、屋外に喫煙場所あり)
事業所、飲食店、ホテル・旅館、鉄道・船舶、その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙 (喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置)
		適用除外の場所あり (例：宿泊室内など)	屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり)
(経過措置) 既存の営業規模の小さな飲食店 (※3)	既存特定飲食提供施設	店内の一部を喫煙可能室としている	屋内喫煙可 (喫煙可能室内に限る)
		店内の全部を喫煙可能室としている	屋内喫煙可

(※1) 就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙が可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示してください。

(※2) 記載はあくまで例です。事実に基づき他の情報を記載することも可能です。

(※3) 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店等であって、

②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。

5. 職場におけるパワーハラスメント対策

- ・職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。また適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。
- ・大企業は令和2年6月1日より、中小企業は令和4年4月1日より適用。

6. 介護休暇・子の看護休暇が時間単位で取得可能となる

- ・令和3年1月1日より介護休暇・子の看護休暇が時間単位で取得できるようになります。
 - ・半日単位での取得がなくなるものではありませんので、従前どおり半日単位での取得を削除しなくてもかまいません。
 - ・時間単位での取得は、始業時、終業時において取得するものとする。よって、法令としては「中抜け」は認めていません。なお、企業として「中抜け」できるように配慮することを勧めています。
- ※いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

7. 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が101人以上の企業の義務となる

常時雇用する労働者が101人以上の事業主が新たに義務付けられる女性活躍推進法に基づく取組とは、

- ・自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること
- ・状況把握、課題分析を踏まえた行動計画を策定、社内周知、公表すること
- ・行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出すること
- ・女性の活躍に関する情報を公表すること（年に一度データを更新すること）

8. 精神障害の労災認定基準の改正について

令和元年5月の「労働施策総合推進法」の改正により、令和2年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されたことなどを踏まえ、認定基準 別表1「業務による心理的負荷評価表」の見直しされることになりました。

具体的には

- ①具体的出来事等への「パワーハラスメント」の追加
 - ・「出来事の類型」として「パワーハラスメント」を追加

- ・ 具体的出来事として「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を追加

【強いストレスと評価される例】

- 上等等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上等等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上等等による人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合

② 具体的出来事の内容を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正

- ・ 具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の内容を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ・ パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として位置づける

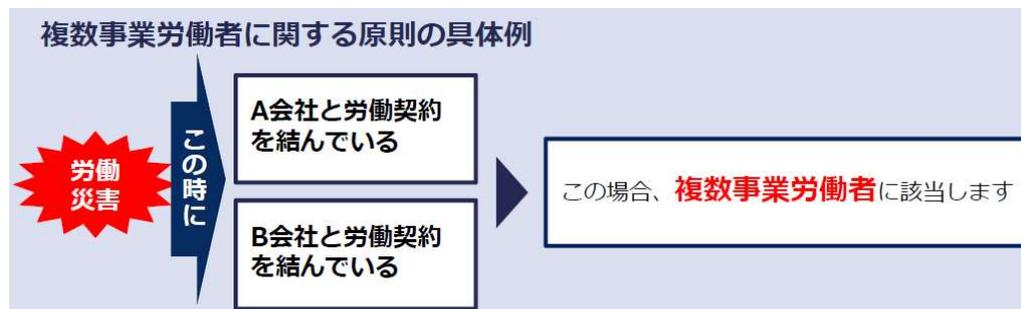
【強いストレスと評価される例】

- 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

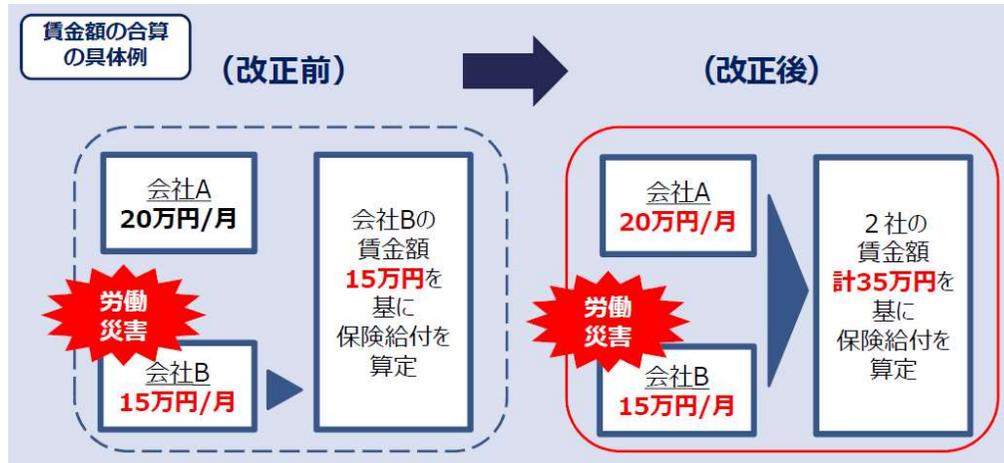
9. 複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付の改正について

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図っています。そのため複数の会社等に雇用されている労働者が労働災害にあった場合に、賃金額の合算と負荷の総合的評価が行われることとなりました。

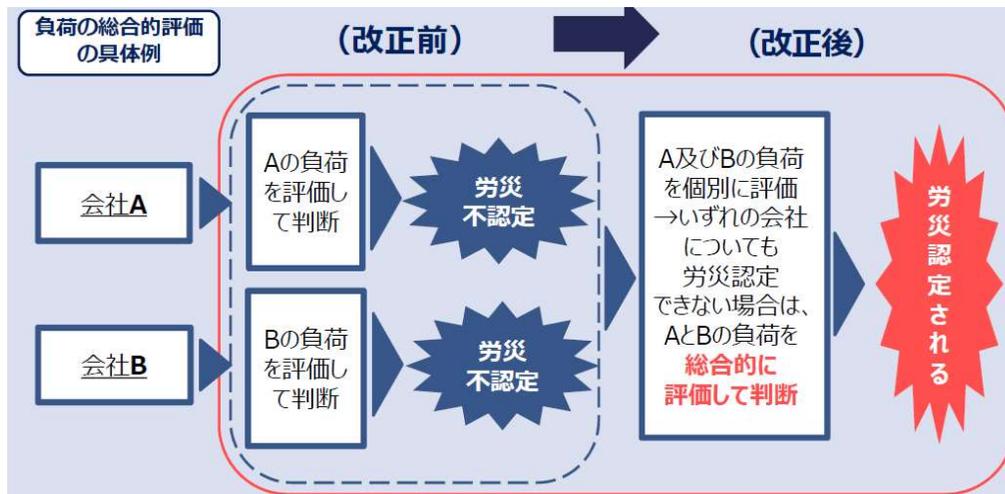
(1) 複数事業労働者とは



(2)賃金額の合算とは



(3)負荷の総合的評価とは



10. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として高齢者雇用安定法が改正されます。

この改正は、定年の70歳への引上げを義務付けるものではありません。

1) 65歳から70歳までの高齢者就業確保措置として、以下①から⑤の導入のいずれかを講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入

③定年廃止

④労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度）

⑤ // （社会貢献活動に継続的に従事できる制度a又はb）

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

11.失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法の変更

離職日が令和2年8月1日以降の方に関する「離職証明書」を作成する際は、「⑨欄」と「⑪欄」に記載する**賃金支払基礎日数が10日以下の期間**については、**賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月**として計算当該期間における賃金支払の基礎となった労働時間数を「⑬欄」に記載することになります。

改正前

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1か月と計算。

しかし、週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、雇用見込み期間が31日以上であるという雇用保険被保険者となる要件を満たしながらも、賃金支払の基礎となった日数が11日に満たないことにより、被保険者期間に算入されない期間があるため、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直しをします。

改正後

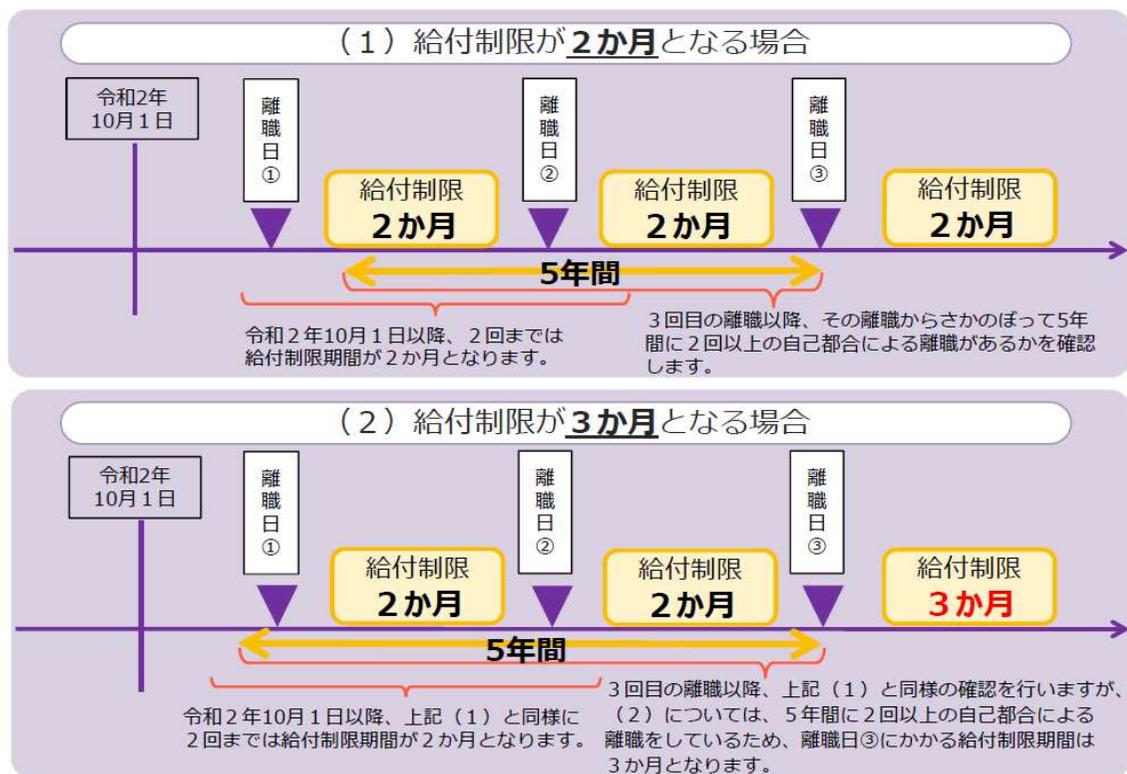
離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、**または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月**を1か月として計算。

12.失業等給付の受給に関する「給付制限期間」が2ヶ月に短縮

令和2年10月1日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヶ月となります。従来は、待期間（7日）後3ヶ月間であったものが、2ヶ月となります。

従業員が退職される際に説明して下さい。

※ 自己の責めに帰すべき重大な理由で退職された方の給付制限期間はこれまでどおり3ヶ月となります。



13.障害者の法定雇用率が引き上げられます

令和3年3月1日より障害者の法定雇用率が引き上げられます。

今までは従業員45.5人以上が対象でしたが、これからは43.5人以上が対象となります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

※なお、ペナルティ等は変わらず原則100人を超える企業が対象となります。

<不足する場合>

1人につき月額5万円（年額60万円）の障害者雇用納付金を納付することになります。

<超過する場合>

1人につき月額2万7千円（年額32万4千円）の障害者雇用調整金が支給されます。

※100人以下の企業で条件を満たせば報奨金月額2万1千円（年額25万2千円）が支給されます。

14.パート・アルバイトの社会保険の加入条件が変更

令和4年10月1日よりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が現在の従業員501人以上から従業員101人以上に変更となります。

まだ先のことはありますが、一気に対象が増えるものと思われるので、事前の対策、従業員への説明等早めに行う必要があります。

①対象となる企業（厚労省リーフレットより抜粋）



②対象者（厚労省リーフレットより抜粋）

check <input type="checkbox"/>	週の所定労働時間が20時間以上
check <input type="checkbox"/>	月額賃金が8.8万円以上
check <input type="checkbox"/>	2ヶ月以上の雇用の見込みがある
check <input type="checkbox"/>	学生ではない

15.パート・アルバイトの社会保険の加入条件が変更

令和6年10月1日よりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が現在の従業員101人以上から従業員51人以上に変更となります。

まだ先のことでありますが、一気に対象が増えるものと思われるので、事前の対策、従業員への説明等早めに行う必要があります。

※対象となる企業と対象者は上記14項をご参照下さい。

16.正社員労働者の中途採用比率の公表が義務化

令和3年4月1日より常時雇用する労働者数が301人以上の企業において正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されます。

公表は過去3事業年度が対象となり、初回の公表は公表できる状態となった時に行い、次年度以降は前回の公表からおおむね1年以内に行うこととなります。

公表方法は、退職者が容易に閲覧できるようにホームページや厚労省がインターネット上に開設する「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利用も含まれます。

義務違反に対する罰則は設けられていません。

公表の方法・例

1. 直近3事業年度の考え方

4月1日～3月31日が事業年度の企業が、2020年度の採用活動を終了し、正規雇用労働者の中途採用比率の公表ができる状態となり、2021年8月31日に公表を行う場合



2. 正規雇用労働者の中途採用比率の計算方法

	正規雇用労働者の採用数 (A)	うち 中途採用者数(B)	公表する中途採用比率 (B/A*100により算出した比率の 小数点以下第一位を四捨五入)	
			計算式	公表値
2018年度	46人	16人	$16/46*100=34.78\dots$	≒ 35%
2019年度	32人	13人	$13/32*100=40.62\dots$	≒ 41%
2020年度	38人	7人	$7/38*100=18.42\dots$	≒ 18%

3. 公表

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表 (A社HP)

	2018年度	2019年度	2020年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	35%	41%	18%

公表日：2021年8月31日

17.傷病手当金の支給期間の通算化

2022年1月1日から、「出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間を通算する」という取扱いとなります。

改正前 ⇒ 支給開始から1年6ヵ月を経過する時点まで支給

改正後 ⇒ 支給期間を通算して、1年6ヵ月を経過した時点まで支給（共済組合と同様の取り扱いとなります）

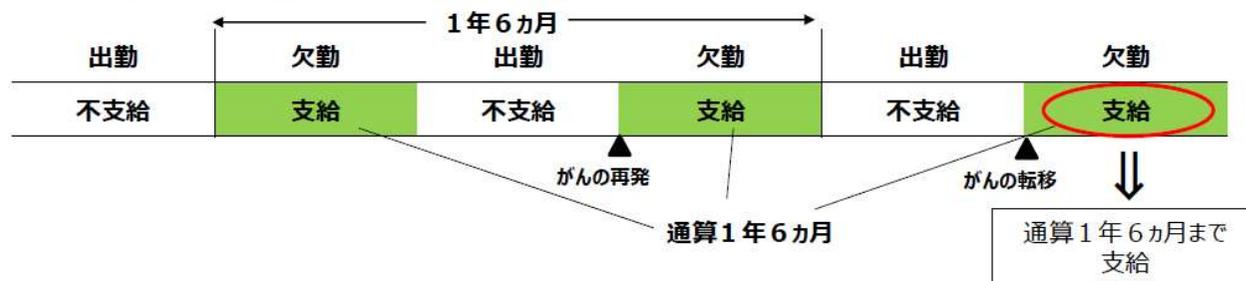
【健康保険における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給開始から1年6ヵ月を経過する時点まで支給（1年6ヵ月後に同じ疾病が生じた場合は不支給）



【共済組合における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給期間を通算して、1年6ヵ月を経過した時点まで支給。



出所:厚生労働省保険局「傷病手当金について」

18. 育児・介護休業法の改正（雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置）

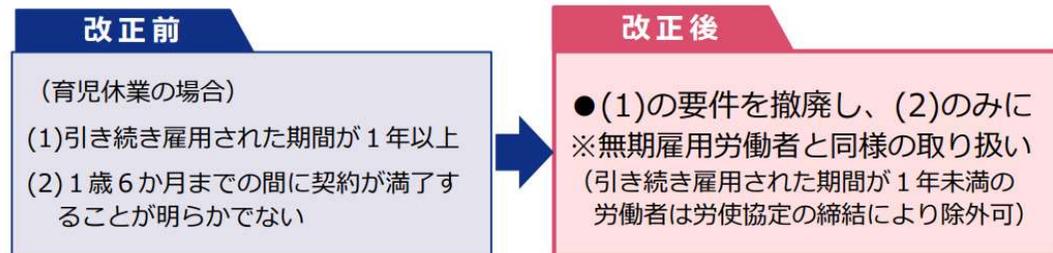
2022.4.1より育児・介護休業における「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置」が義務付けられます。

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・雇用環境整備の具体的内容については、**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。
 - ・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。
- ※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

19. 育児・介護休業法の改正（有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和）

2022.4.1より育児・介護休業における有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。



20. 育児・介護休業法の改正（育児休業取得状況の公表）

2023.4.1より育児・介護休業における「育児休業取得状況の公表」が義務付けられます。
対象企業は、従業員数1,000人超の企業となります。

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

(3) 過去の法令改正（確認用）

1. 無期転換権の行使の対応について

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）
平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。

