

令和4年も残すところあと僅かとなりました。令和が始まって、間もなく訪れたコロナウイルスにより、ここまで私たちの生活環境を変えるとは当時想像もできなかったことだったと思います。生活環境のみならず、いろいろな事象が変わってしまいました。

マスク着用の日々をこんなに長い期間過ごすことになろうとは、思いもよらなかったわけで、小さな子供たちからすると、人生の大半を、顔を隠して過ごしているという状況に、この子たちの今後の人生にどのような影響を及ぼすのか不安になることがあります。

IT, AIの普及は、会話が成立しなくとも事が済んでしまう状況を生み出し、さらにはテレワークの普及で、自宅にこもる業務を生み出しており、直接会いに行かなくともWEBで打ち合わせや会議が済んでしまうといった時代の流れに、私もそうですが、ついていけない、ついていくのがやっとという人も多いのではないかと感じております。

平成の終わりに、近い将来変わるだろうなと思われていたことが、コロナの影響で想像以上に加速的に進んでいることは確かです。このような流れについていける人といけない人の二極化がこれからの労務管理の中で大きな課題になっていくような気がしています。

社会保険労務士 鈴木隆彦

年末年始のお休みのお知らせ

《令和4年12月29日(木) ~ 令和5年1月4日(水)までお休みを頂きます》

当所からのお知らせ



1. 最低賃金の改定について（鉄鋼業、電子部品等製造業、自動車小売業）

厚生労働省の中央最低賃金審議会より、令和4年度の宮城県の以下の業種の最低賃金が決定いたしました。効力発生日より、それぞれ最低賃金額が変更となりますのでご確認下さい。

また、一般の業種の地域別最低賃金は、既にご案内しております通り10月1日より改定となっておりますのでご注意下さい。

特定業種	最低賃金（時間額）	効力発生日
鉄鋼業	983円	令和4年12月15日
電子部品・デバイス・電子回路,電気機械器具,情報通信機械器具製造業	919円	令和4年12月15日
自動車小売業	946円	令和4年12月15日

2. 賞与支払届を忘れずに提出して下さい

賞与のお支払がございましたら、また賞与支払届がお手元にございましたら当所までご一報下さい。

育児休業等の個別周知義務化について



今回は、令和4年4月1日より一部が施行された、改正育児介護休業法の改正内容と実務対応について、ご案内いたします。

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（詳しくは次号でご案内いたします）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

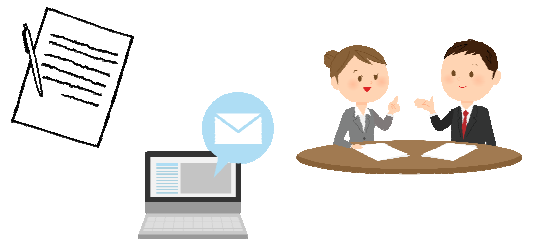
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

個別周知・意向確認の方法

- ① 面談
- ② 書面交付
- ③ FAX
- ④ 電子メール等 のいずれか

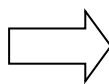


有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現行

【育児休業の場合】

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和