

高槻ワーキングニュース

令和3年10月1日からの大阪府最低賃金をお知らせします。
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。(厚生労働省)

令和3年10月1日から



大阪府の最低賃金は

時間額 **992**円

使用者も労働者も、
必ずチェックしましょう！



最低賃金制度のマスコット チェックマン

ご不明の点は、大阪労働局労働基準部賃金課
 TEL 06-6949-6502
 もしくは、最寄りの労働基準監督署にお問合せください。

大阪府最低賃金について詳しくは大阪労働局ホームページをご覧ください。



↓↓↓↓↓賃上げ・就業環境を支援する制度があります↓↓↓↓↓

- 💡支援制度1 社会保険労務士などの専門家が無料でご相談に応じます。
- 💡支援制度2 賃金引上げを応援する制度



制度名	内容	利用者	問合せ先	アクセス
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備などにかかった費用の一部の助成を受けることができる制度。	中小企業向け (令和4年1月31日まで)	業務改善助成金コールセンター 03-6388-6155 大阪労働局雇用環境・均等部 企画課 助成金第一係 06-6941-4630	
キャリアアップ助成金	すべて、または一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成金を受けることができる制度。	中小企業以外も 利用可能	大阪労働局職業安定部 雇用保険課助成金センター 06-7669-8900	
雇用調整助成金等の要件緩和	業況特例の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間休を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3か月間の休業については休業規模要件を問わず支給。	中小企業向け		
中小企業等事業再構築促進事業	経済社会の変化に対応する思い切った事業再構築を支援する補助金。最低賃金枠を創設し、業況が厳しく最低賃金近傍の従業員が一定数以上の事業者には補助率・採択率を優遇。	中小企業向け	事業再構築補助金事務局 コールセンター 0570-012-088	
所得拡大促進税制	青色申告を提出している法人や個人事業主が、一定の要件を満たしたうえで賃金引き上げを行った結果、その増加額の一定割合を法人税額(個人事業主は所得税額)から控除できる制度。	中小企業向け	中小企業税制 サポートセンター 03-6281-9821	
企業活力強化貸付	事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む事業者に対し設備資金や運転資金を特別利率で融資。	中小企業向け	日本政策金融公庫 0120-154-505	

令和4年4月1日から3段階で施行

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

男女ともに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の改正が行われました。

令和4年4月1日施行

1 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（P2参照）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 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

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

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	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （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

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

- ※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 - ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
 - ③労働者が同意
 - ④事業主が通知

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回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。

★育児・介護休業法の改正について詳しくお知りになりたい方は

育児・介護休業法

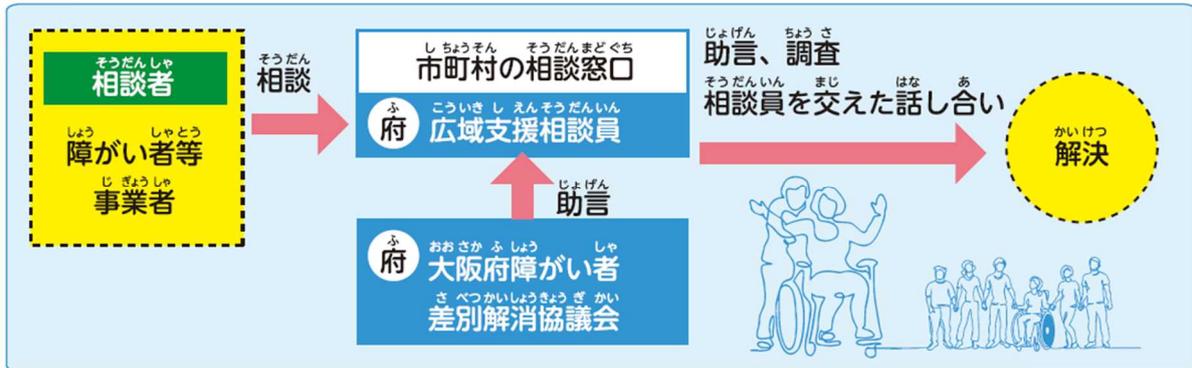
検索

事業者のみなさま、対応はお済みですか？

事業者による合理的配慮の義務化（大阪府）

大阪府では、障がい者差別のない共生社会の実現をより一層推進するため、大阪府障がい者差別解消条例が改正され、令和3年4月1日より施行されています。これまでは障がい者差別解消法により努力義務とされていた事業者による合理的配慮の提供が大阪府において義務化されています。

障がいを理由とした差別に関するお困りごとがあった際は、市町村、または大阪府の広域支援相談員へご相談ください。



合理的配慮って？

障がいのある人は社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があります。そのバリアを取り除くために、何らかの対応を必要としているとの意思を伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応することが求められます。

詳しくは、大阪府条例改正リーフレット～なにわの新常識、「ゴウハイ」ってなんなん？～をご覧ください。



労働者のみなさま、事業主のみなさま、ご利用ください!!

高槻市障がい者雇用相談

障がい者の雇用就労に関する諸問題を解決するために、事業主や障がい者からの相談に対して、専門的な知識を有する相談員がお答えします。高槻市内に住んでいる障がい者の方、高槻市内にある事業所の方が対象です。費用は無料、秘密厳守です。電話またはFAXでご予約ください。

日時：毎月第2、第4月曜日(祝日の場合は火曜日)午後1時から4時

場所：高槻市役所総合センター12階 相談コーナー

問い合わせ・予約申し込み：高槻市役所 産業振興課

電話：674-7411 FAX：675-3133

～次回の高槻ワーキングニュースは令和4年3月25日発行予定です～