

労政時報

本誌特別調査

改正育児・介護休業法への 対応アンケート

(労務行政研究所)

実務解説

令和4年10月1日施行

チェックリストで確認 改正育児・介護休業法の実務

企業事例

リコーのジョブ型人事制度

実務解説

施行直前! 短時間労働者への社会保険の適用拡大対応

労働法令

208国会で成立した労働関係法律

労働法令

令和4年8月1日以降の雇用保険における基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

労働判例

和解協議における対応を直接の契機とする解雇は客観的に合理的な理由がなく無効
(伊藤忠商事事件 東京地裁 令4.3.16判決)

相談室 Q&A

- 業務の絶対量を変えずに、これまで認めてきた残業を許可しないことは問題か
- 同性パートナーを持つ社員に出生時育児休業等を周知する際の留意点
- 試験的な制度を導入する場合も就業規則への記載は必要か
- 台風接近に伴う業務対応のため、休日に社員に自宅待機を命じた場合、賃金の支払いは必要か
- 社員が熱中症となり後遺障害が残った場合に会社は安全配慮義務違反を問われるか
- 休職制度がなく、私傷病により欠勤3カ月となった場合、勤務不良での解雇規定により解雇することは問題か
- ワーケーションにおける往復交通費の負担と課税の考え方
- 労働者死傷病報告書を提出する際の留意点



INDEX

8

ニュース 労政ニュース

令和4年度地域別最低賃金改定額の全国加重平均額は961円／「人的資本可視化指針」を策定／
社会保障協定に関する適用証明書交付の各種申請書の送付先を変更 等

10

労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

令和4年8月1日以降の雇用保険における基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

14

労働関係法令一覧（令和4年7月分）

16

労働判例 労働判例SELECT

和解協議における対応を直接の契機とする解雇は客観的に合理的な理由がなく無効
（伊藤忠商事事件 東京地裁 令4.3.16判決）

18

特集1 本誌特別調査

改正育児・介護休業法への 対応アンケート（労務行政研究所）

出生時育児休業中の就業を「認める」が47.1%、「認めない」が52.9%

1. 育児休業制度の現状……20
2. 2022年4月1日施行分への対応状況……25
3. 2022年10月1日施行分への対応状況……28
4. 2023年4月1日施行分への対応状況……32
5. 2021年度（直近の事業年度）における育休取得状況……37
6. 仕事と育児の両立支援への取り組み状況……38

45

特集2 実務解説

令和4年10月1日施行

チェックリストで確認 改正育児・介護休業法の実務

出生時育児休業や育児休業の分割取得、育児休業中の社会保険料免除等への対応

高橋克郎 社会保険労務士 OURS小磯社会保険労務士法人

69

特集3 ジョブ型人事制度事例シリーズ

リコー

組織階層に対応した大ぐくりのグレード体系による独自のジョブ型人事制度を導入

81

特集4 実務解説

施行直前！ 短時間労働者への社会保険の適用拡大対応

4ステップの社内準備とQ&Aで円滑な移行に備える

武澤健太郎 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人大槻経営労務管理事務所 社員役員

94

特集5 労働法令

208国会で成立した労働関係法律

雇用保険法、職業安定法、職業能力開発促進法等の改正概要

失業等給付に係る暫定措置の継続、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、
雇用保険料率の暫定措置等を定める

厚生労働省職業安定局 雇用保険課・需給調整事業課 人材開発統括官人材開発政策担当参事官室

DATA BOX

102

地域別最低賃金(2022年度・厚生労働省)

103

能力開発基本調査(2021年度・厚生労働省)

114

相談室Q&A

- 業務の絶対量を変えずに、これまで認めてきた残業を許可しないことは問題か……114
- 同性パートナーを持つ社員に出生時育児休業等を周知する際の留意点……116
- 試験的な制度を導入する場合も就業規則への記載は必要か……118
- 台風接近に伴う緊急対応のため、休日に社員に自宅待機を命じた場合、賃金の支払いは必要か……120
- 社員が熱中症となり後遺障害が残った場合に会社は安全配慮義務違反を問われるか……122
- 休職制度がなく、私傷病により欠勤3カ月となった場合、
勤務不良での解雇規定により解雇することは問題か……124
- ワークেশョンにおける往復交通費の負担と課税の考え方……126
- 労働者死傷病報告書を提出する際の留意点……128