

令和3年労働関係法令等改正一覧

労働基準法

民法改正に伴う未成年者の定義の変更

(令和4年4月)

民法改正により、令和4年4月1日から、成年年齢が20歳以上から18歳以上に引き下げられます。

労基法にも、58条未成年者の労働契約と59条未成年者の賃金請求権の規定があります。4月からは18歳で成年となり親権者などの労働契約解除権もなくなります。

法改正はありませんので、4月から未成年として保護されるのは18歳までになります。

労働基準法

36協定届の本社一括届出の要件が緩和

(令和3年4月)

令和3年4月から本社一括届出の要件が緩和され、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能となります。

厚生労働省サイト

https://www.mhlw.go.jp/shinsei_boshu/denshishinsei/200221-01.html

労働安全衛生法

事務所衛生規則の改正

(令和3年12月)

照度の基準

事務室の作業面の照度基準を作業区分「一般的事務作業」と「付随的事務作業」に分け、それぞれ300ルクス（現行150ルクス）以上及び150ルクス（現行70ルクス）以上とされました。

便所の設置基準

労働者が常時10人以内である場合は、便所を男性用と女性用に区別する例外として、独立個室型の便所を設けることで足りることとされました。

救急用具

〈負傷者の手当に必要な救急用具及び材料〉の備え付けは、事業場に一律に備えなければならない品目についての規定が削除されました。

改正施行通達 R3. 12. 1

<http://www.jaish.gr.jp/anzehn/hor/hombun/hor1-62/hor1-62-32-1-0.htm>

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf>



事務所衛生規則の内容は末尾

労働基準法

行政手続における押印原則の見直し

(令和4年4月)

厚生労働省が所管する省令において、国民や事業者等に対して、押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とする改正が行われています。

押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（概要）について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000720435.pdf>

省令改正条文前半（第1条～第60条）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000720524.pdf>

省令改正条文後半（第61条～附則第9条）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000720536.pdf>

労働基準法施行規則等改正Q&A

<https://www.mhlw.go.jp/content/000709033.pdf>



労働基準法

36協定届の様式変更

(令和3年4月)

労働基準監督署に届け出る36協定届の、使用者の押印及び署名が不要となります。36協定を締結する労働者代表についてのチェックボックスが新設されます。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

労働基準法

副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について

(令和2年9月)

複数の事業場における労働時間が通算される場合と通算されない場合と留意事項が明示されています。

令和2年9月通達

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf>



労働安全衛生法

「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の改正

(令和3年12月)

ディスプレイ画面上における照度規定を削除「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインについて」を引用

<http://www.jaish.gr.jp/anzehn/hor/hombun/hor1-62/hor1-62-33-1-0.htm>

ガイドラインパンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000580827.pdf>

令和3年労働関係法令等改正一覧

労働者災害補償保険法 脳・心臓疾患の労災認定基準 の改正

(令和4年4月)

- 長期間の過重業務の評価に当たり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化
- 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し
- 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化
- 対象疾病に「重篤な心不全」を追加。「解離性大動脈瘤」は、すべて「大動脈解離」に含める。

認定基準改正リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000832041.pdf>

厚生労働省発表資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21017.html



労働者災害補償保険法 血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準

(令和3年9月)

(1)脳内出血(脳出血) (2)くも膜下出血 (3)脳梗塞 (4)高血圧性脳症の脳血管疾患と (1)心筋梗塞 (2)狭心症 (3)心停止(心臓性突然死を含む。) (4)重篤な心不全 (5)大動脈解離の虚血性心疾患等の労災認定基準を制定対象疾病に「重篤な心不全」が追加されました。

令和3年9月通達

<https://www.mhlw.go.jp/content/000832096.pdf>

労働者災害補償保険法 特別加入制度の対象範囲拡大

(令和3年9月)

特別加入制度の対象範囲に、フードデリバリー配達員及びフリーランスで働くITエンジニアが新たに追加されました。

申込みは任意。

保険料は本人が負担する。

特別加入団体を通して申し込み手続きを行う。

保険料率は、フードデリバリー配達員が1.2%、ITエンジニアが0.3%です。

令和3年8月通達

<https://www.mhlw.go.jp/content/000821327.pdf>



労働者災害補償保険法 年金担保貸付制度の終了

(令和3年9月)

年金担保貸付制度は、年金受給者の一時的な資金需要に対して、年金受給権を担保として小口の資金の貸付けを行う制度として利用されてきたが、生活費に充てられるべき年金が返済に充てられ利用者の困窮化を招くこと等の指摘を踏まえ、平成22年12月の閣議決定により廃止することとされた。

閣議決定後は、2度の貸付条件の変更を行うなど段階的に事業規模の縮減を図るとともに、令和2年の年金制度改正にて、令和4年3月末で新規の申込受付を終了することが決定した。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000600315.pdf>

雇用保険法

高年齢被保険者の特例

副業・兼業に係る雇用保険での対応

(令和4年4月)

複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、
・各々の事業場の労働時間が20時間未満

・合算すると20時間以上という場合、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることができます。複数の会社で短時間働くシニア層を想定。点での地域別最低賃金の全国加重平均額) × 20 ÷ 7 = 2,577円

詳しくはこちら→高年齢被保険者の特例【令和4年1月から】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000795630.pdf>



雇用保険法

賃金日額・基本手当日額の変更

(令和3年8月)

基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の最高額、最低額は、毎年度の平均給与額の変動に応じて変更するが、変更した最低額が、最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を最低額とされています。

(計算式)

902円(令和3年4月1日時点での地域別最低賃金の全国加重平均額) × 20 ÷ 7 = 2,577円

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000731644.pdf>

令和3年労働関係法令等改正一覧

雇用保険法

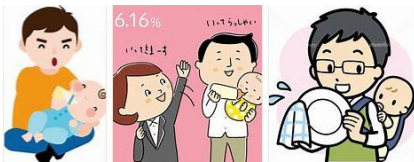
育児休業給付に係る被保険者期間要件の合理化

(令和3年9月)

育児休業開始日を起算点とすると被保険者期間要件を満たさない場合、産前休業開始日等を起算点として算定する特例が設けられました。出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するものです。勤務開始後1年程度で産休に入った者などが対象となる可能性があります。)

改正概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000795632.pdf>



子ども・子育て支援法

子育て支援に取り組む事業主に対する助成制度の創設

(令和3年10月)

令和9年3月31日までの間、仕事・子育て両立支援事業として、労働者の子育ての支援に積極的に取り組んでいると認められる事業主に対し助成及び援助を行う事業ができることとされました。具体的にはくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金が支給されます。

お問い合わせ先申込先
一般財団法人女性労働協会
くるみん助成金事務局
くるみん助成金ポータルサイト
<https://kuruminjosei.jp/apply/>

次世代育成支援対策推進法
くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の改正
トライくるみん認定の創設

(令和4年4月)

現行のくるみん認定基準に相当する「トライくるみん認定」制度を別途定められました。また、現在の認定制度に加え、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組む事業主を認定する新たな認定制度が創設されました。

リーフレット

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo->

[roudoukyoku/content/content/s/001043654.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/001043654.pdf)



育児・介護休業法

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

(令和4年4月)

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止されました。労使協定を締結した場合は、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を対象から除外することを可能とする。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

育児・介護休業法

雇用環境整備及び個別の周知・意向確認が義務化

(令和4年4月)

育児休業を取得しやすい環境整備のため

①育児休業を取得しやすい雇用環境整備

②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

が企業に義務付けられました。

①は研修や相談窓口の設置等

②は個別面談や書面による情報提供。

「育児休業とるの？ほんと？」のような伝え方はNGです。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

労働施策総合推進法

パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務が中小事業主にも適用

(令和4年4月)

パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務が、中小事業主について、令和4年4月1日から義務化される。(大企業については、令和2年6月1日から義務化されてます。)

改正概要 (令和元年12月)

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr_bousi.pdf

職場におけるパワーハラスメント対策冊子

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>



パンフレット冊子

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

令和3年労働関係法令等改正一覧

女性活躍推進法 一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大

(令和4年4月)

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。女性活躍に関する情報公表は、301人以上の事業主は、
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備の公表義務があるが、101人以上300人以下の事業主は、
①又は②の項目からいずれか1項目の情報が公表されます。

パンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

若者雇用促進法 若者雇用促進法に基づく「事業主等指針」を改正

(令和3年4月)

若者雇用促進法第7条に基づく「事業主等指針」が改正

【指針の改正のポイント】

青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置、職場への定着促進のために講ずべき措置に次の事項が追加されました。

- 募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理
- 就活生等に対するハラスメント問題への対応
- 内定辞退等勧奨の防止
- 公平・公正な就職機会の提供

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000794566.pdf>

改正後の指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000794589.pdf>

事務所衛生規則の設備関係規定

タイプライター、パソコンその他の事務用機器を使用する事務作業に従事する労働者が主として使用する事務所をいいます。工場などこれ以外の作業場には労働安全衛生規則の衛生基準が適用されます。

気積 事務室の容積は、設備を除き、労働者一人について10 m³以上

換気 窓その他の開放面積が床面積の20分の1以上又は換気設備

一酸化炭素50ppm以下、二酸化炭素5000ppm以下の含有率

事務室の気温が10度以下の場合、暖房する等温度調節の措置

温度 冷房する場合は、事務室の気温を外気温より著しく低くしない

温度 冷房を要する事務室は、作業者に保温用衣類等を着用させる

燃焼器具 燃焼器具の使用には、排気筒、換気扇その他換気設備を設ける

燃焼器具は、毎日、当該器具の異常の有無を点検すること。

換気設備は、毎日、換気設備の異常の有無を点検すること。

精密な作業300ルクス以上、普通作業10ルクス以上、粗な作業70ルクス以上とする

照度等

採光及び照明は、明暗の対照が著しくなく、まぶしさを生じない方法

事務室の照明設備は、6月以内ごとに一回、定期に、点検する。

騒音及び振動

騒音・振動について、隔壁を設ける等その伝ば防止措置を講ずる

の防止

タイプライターその他騒音を発する事務用機器5台以上使用するとき、しや音吸音機能をもつ専用作業事務室を設ける

労働者の飲用に供する水その他飲料を十分に供給するようにする

給水

水道水以外の給水設備で飲用、食器洗浄に使用するときは、

水質検査により、水道法の規定による水質基準適合を確認する

給水せんの水の遊離残留塩素の含有率を0.1ppm以上に保持

有害物、汚水等により水が汚染されないよう汚染防止の措置

排水設備から汚水の漏出等がないように、補修及びそうじを行う

排水

男性用と女性用に区別して便所を設けること。

便所

男性用大便所の便房の数は、男性労働者60人以上ごとに1個以上

男性用小便所の箇所数は、男性労働者30人以上ごとに1個以上

女性用便所の便房の数は、女性労働者20人以上ごとに1個以上

便池は、汚物が土中に浸透しない構造とする

流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設ける

便所を清潔に保ち、汚物を処理する

洗面設備等

洗面設備を設ける。

休憩の設備

被服が汚染湿潤する場合は、更衣設備又は被服乾燥設備を設ける

睡眠又は仮眠の設備

労働者が有効に利用できる休憩の設備を設けるように努める

休養室等

夜間、労働者に睡眠を与えるとき、就業途中に仮眠するときは、適

当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設ける

睡眠仮眠場所には、寝具その他用品を備え、疾病感染を予防する

常時50人以上又は女性30人以上は、臥床できる男女別休養室を設

ける

立業のいす

持続的立業に従事する労働者が就業中すわるいすを備える。

救急用具

手当に必要な救急用具及び材料を備え、備付け場所を周知させる

具

救急用具及び材料を常時清潔に保つこと。