



新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、テレワークを導入する会社も増える等、労働者にとって働く環境は大きく変わってきています。これまでの労働法では対応できない部分も出てくると思いますが一つ一つ丁寧に対応したいと考えております。

健康増進法の一部改正 2020年4月1日施行

- (1)「望まない受動喫煙」をなくす⇒「屋内」では原則禁煙になります。
- (2) 受動喫煙による健康への影響が大きい子ども、患者などに特に配慮します
20歳未満の人、患者等が主たる利用者となる学校や病院等の施設では、敷地内禁煙になります。
- (3) 施設の種類や場所にあった対策を実施します
施設の種類、場所ごとに、敷地内禁煙・原則屋内禁煙にすることや喫煙室を設置する場所には標識を掲示することなどが義務づけられます。

この改正法により、受動喫煙を防ぐための取組が「マナー」から「ルール」へと変わりました。新たなルールは2019年1月から段階的に施行されてきましたが、2020年4月1日から全面施行となりました。

パワハラ防止法改正 2020年6月1日施行(中小企業は2022年4月1日～)

- (1) 必ず講じなければなりません。(義務)
 - 事業主の指針等の明確化及びその周知・啓発
 - 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 職場におけるパワー・ハラスメントに係わる事後の迅速かつ適切な対応
- (2) 労働者が職場におけるパワー・ハラスメントについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されている。



改正高年齢雇用安定法 2021年4月1日施行

現 行	改正内容
事業主に対して65歳までの雇用機会を確保するため、 ①65歳まで定年引上げ ②65歳までの継続雇用制度の導入 ③定年廃止 のいずれかを講ずることを 義務付け	事業主に対して65歳～70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置としていずれかの措置を講ずる 努力義務 ①70歳までの定年の引き上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入 ③定年廃止 ④高年齢者が希望するときは70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業か事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入 ※④⑤については労働者代表の同意が必要



年金制度改正法 2022年4月1日施行

主内容 ①被用者保険の適用拡大(短時間労働者の適用対象を段階的に引き下げとし、最終的に50人以上の会社が対象となる) ②在職中の年金受給の在り方の見直し ③年金受給開始時期を60歳～75歳の間に拡充 ④確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

その他

- 2020年の最低賃金は据え置き予定 東京都・・・1013円
- 2020年4月1日以降 未払い賃金請求権 2年⇒5年(当分の間は3年)
- 2020年4月1日以降 賃金台帳などの保存期間 3年⇒5年(当分の間は5年)