
今後施行される人事労務に関する法改正情報

2022年7月8日

社会保険労務士法人 大野事務所

今後施行される法改正 1/5 (2022年7月8日時点)

施行日	改正概要
2022.10.01 (育児・介護 休業法)	<ul style="list-style-type: none">■ 現行の育児休業制度の見直し<ul style="list-style-type: none">・ 育児休業の分割取得・ 1歳到達日後の育児休業開始日の柔軟化および再度の申出■ 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の創設<p>子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうの日から起算して8週間を経過する日の翌日（＝子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうの日の翌日から起算した8週間目）までの期間において、4週間以内の期間を定めて休業することができる新たな育児休業制度を創設する。</p>● 厚生労働省 育児・介護休業法について https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html
2022.10.01 (雇用保険法)	<ul style="list-style-type: none">■ 育児休業給付の見直し<p>改正育児・介護休業法（2022年10月1日施行）に対応した育児休業給付金を支給する。</p>● 厚生労働省 令和4年10月から育児休業給付制度が変わります（リーフレット） https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf

今後施行される法改正 2/5 (2022年7月8日時点)

施行日	改正概要
2022.10.01 (健康保険法・ 厚生年金保険法)	<p>■ 社会保険適用拡大の対象となる事業所の範囲の拡大 社会保険適用拡大の対象を被保険者数101人以上の事業所まで拡大するとともに、適用要件の一つである「雇用期間が1年以上見込まれること」を撤廃する。</p> <p>■ 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し 月途中に14日以上の子育て休業等をしている場合を新たに月次保険料免除の対象とし、賞与に係る保険料については育児休業等の期間が1か月超の場合に限り免除する。</p> <p>● 日本年金機構 令和4年10月から短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0613.html</p>
2022.10.01 (確定拠出年金 法)	<p>■ 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和 規約での定めを不要とするなど、企業型DC加入者がiDeCoを利用しやすくするための所要の改正を行う。</p> <p>● 厚生労働省 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和 (2022年10月1日施行) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html#20221001</p>

今後施行される法改正 3/5 (2022年7月8日時点)

施行日	改正概要
2022.10.01 (高齢者の医療の確保に関する法律)	<p>■ 後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し 後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上であるものについて、窓口負担割合を2割とする。</p> <p>● 厚生労働省 後期高齢者医療制度に関するお知らせ (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000880297.pdf</p>
2022.10.01 (職業安定法)	<p>■ 募集情報等提供事業に関する見直し 「募集情報等提供」の定義を見直すとともに、関連する規制について所要の改正を行う。</p> <p>● 厚生労働省 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000924318.pdf</p>
2022.12.01 (事務所衛生基準規則)	<p>■ 作業面の照度の基準の見直し 作業の区分を「一般的な事務作業」および「付随的な事務作業」の2区分に変更し、「一般的な事務作業」の照度基準を300ルクス以上、「付随的な事務作業」のそれを150ルクス以上とする。</p> <p>● 厚生労働省 職場における労働衛生基準が変わりました (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf</p>

今後施行される法改正 4/5 (2022年7月8日時点)

施行日	改正概要
2023.04.01 (労働基準法)	<p>■ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の適用猶予措置廃止 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を、中小企業においても50%以上とする。</p> <p>● 厚生労働省 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf</p>
2023.04.01 (育児・介護休業法)	<p>■ 育児休業取得状況の公表 常用雇用労働者数1,000人超の事業主は、雇用する労働者の育児休業等の取得の状況を年1回公表しなければならないこととする。</p> <p>● 厚生労働省 育児・介護休業法について https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</p>
2024.10.01 (健康保険法・厚生年金保険法)	<p>■ 社会保険適用拡大の対象となる事業所の範囲の拡大 社会保険適用拡大の対象を、被保険者数51人以上の事業所まで拡大する。</p> <p>● 厚生労働省「社会保険適用拡大 特設サイト」 https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/</p>

今後施行される法改正 5/5 (2022年7月8日時点)

施行日	改正概要
2025.04.01 (雇用保険法)	<p>■ 高年齢雇用継続給付の段階的縮小</p> <p>最大支給率を「15%」から「10%」へ引き下げる一方、最大支給率となる際の賃金低下率（60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額〔みなし賃金を含む〕の低下率）を「61%以下」から「64%以下」へ引き上げる。</p> <p>● 厚生労働省「高年齢雇用継続給付の見直し」 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000744250.pdf</p>