

# 令和4年 法改正ロードマップ



10月から雇用保険料率が変更となる予定です

今年は人事労務に関する法改正が多い1年となります。

育児介護休業法の改正、パワハラ防止法の改正、会社規模により短時間労働者の社会保険加入が必要となる等、「従業員の今後の働き方」に大きな影響を与える改正が多くなっております。

1月	雇用保険法	<b>「マルチジョブホルダー制度」</b> 複数事業で働く65歳以上の方の週労働時間が通算して20時間以上であれば本人の申し出により雇用保険に加入することができるようになる
	健康保険法 船員保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・傷病手当金の支給期間を通算化</li> <li>・申請による任意継続被保険者資格の喪失が可能となる</li> </ul>
4月	<b>労働施策総合推進法</b> 通称：パワハラ防止法	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「中小企業のパワハラ防止対策の義務化」</li> </ul>
	女性活躍推進法	「一般事業主行動計画の策定・情報公表が義務付けられる対象企業規模の変更」 従業員数301人⇒101人以上に変更
	国民健康保険法 地方税法	国民健康保険料について、子ども（未就学児）に係る被保険者均等割額を減額し、その減額相当額を公費で支援する制度を創設
	<b>育児介護休業法</b> 雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け</li> <li>●有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の「雇用期間が1年以上」を廃止（労使協定で除外可能、育児休業給付金についても同様の緩和）</li> </ul>
	個人情報保護法	本人の権利義務の強化・事業者の責務の追加・法令違反の罰則強化など
	厚生年金保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以上で在職中であっても、毎年10月に年金額の改定が行われる</li> <li>・在職老齢年金の支給停止基準額が28万円から47万円になる</li> </ul>
	国民年金法 厚生年金保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金受給の繰り下げを75歳に拡大</li> <li>・年金手帳の廃止</li> </ul>
10月	雇用保険料率	<b>雇用保険料率が改定となる予定です</b>
	健康保険法 厚生年金保険法等	<b>「短時間労働者へ社保適用拡大」</b> 従業員数101人以上の企業が対象・雇用期間が「2ヵ月以上」に変更
	<b>育児介護休業法</b> 雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「産後パパ育休」 子の出生8週間以内に4週間までの取得・分割可能となる</li> <li>●育児休業を分割して2回まで取得可能になる（産後パパ育休の分割取得を除く）</li> </ul>
	健康保険法 船員保険法 厚生年金保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除</li> <li>・賞与に係る保険料は1ヵ月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象となる</li> </ul>

●部分は特に重要な法改正となっており、規則・規程の変更が必要となる場合や、今までと異なる対応をする必要が出てきます。

特に4月のパワハラ防止法・育児介護休業法の改正については早めの取り組みが必要となります。