

■今後の法改正情報

法規	項目	改正内容	施行
雇用保険法	65歳以上の複数事業で勤務する労働者の加入	65歳以上の複数事業で働く労働者は、労働時間を通算して20時間以上なら雇用保険に加入	令和4年1月1日
健康保険法	傷病手当金の支給期間の通算化	支給開始日から1年6ヵ月 → 支給開始日から「通算して」1年6ヵ月（就労した期間はカウントせず、1年6ヵ月分の給付をうけるまで）に変更	令和4年1月1日
健康保険法	任意継続被保険者の資格喪失と保険料の算定基礎についての見直し	任意の脱退が不可 → 申出が保険者に受理された日の属する月の月末に喪失 ①従前（退職直前）の標準報酬月額 ②保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額（①、②のうち低い額） →健康保険組合の規約に定めた場合 従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎にできる	令和4年1月1日
改正労働施策総合推進法（「パワハラ防止法」）	パワハラ防止対策の義務化	中小事業主もパワハラ防止対策が義務化に（大企業は2020年6月に施行済み）	令和4年4月1日
育児・介護休業法	育児休業等の周知等に関する見直し	①妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け ②育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け	令和4年4月1日
育児・介護休業法	育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和 「雇用期間が1年以上」の支給要件を廃止（労使協定で除外可能）	令和4年4月1日
女性活躍推進法	一般事業主行動計画の策定	一般事業主行動計画の策定対象の事業主が301人以上 → 101人以上に変更	令和4年4月1日
厚生年金法 改正年金機能強化法	特別支給の老齢厚生年金（60歳～64歳）	特別支給の老齢厚生年金に係る在職老齢年金の支給停止調整開始額が28万円から47万円に変更 65歳以上で在職中でも、毎年10月に年金額の改定を実施	令和4年4月1日
国民年金法、 確定拠出年金法	年金受給の支給繰り下げ年齢の拡大	年金受給の繰り下げ年齢を60歳～70歳を60歳～75歳まで拡大。確定拠出年金の受給開始年齢も75歳に拡大する 国民年金手帳の廃止	令和4年4月1日
個人情報保護法	個人の権利利益の保護、罰則の強化	本人の管理保護の強化、事業主の責務が追加、法令違反に対するペナルティの強化等	令和4年4月1日
確定拠出年金法	加入開始年齢の引き上げ	加入開始年齢の引き上げ ①企業型DC 厚生年金被保険者のうち65歳未満 → 70歳未満 ②個人型（iDeCo） 公的年金の被保険者のうち60歳未満 → 65歳未満	令和4年5月1日
確定拠出年金法	脱退一時金の支給	外国籍の人が帰国する際に、公的年金と同様に脱退一時金が受給可能に変更	令和4年5月1日
公益通報者保護法	通報者の保護を強化	通報者の保護をより強化（従業員300人以上は体制整備が義務化に） 違反した場合、組織名の公表や担当者の守秘義務違反には刑事罰。通報者への損害賠償請求は不可等に変更	令和4年6月1日 （施行予定）
厚生年金保険法、 健康保険法等	短時間労働者への社会保険適用拡大	短時間労働者の社会保険適用義務が従業員数501人以上 → 101人以上の企業も対象に変更 雇用期間も1年以上見込まれる → 2か月を超えて見込まれることに変更 非適用業種だった弁護士、税理士、社会保険労務士等の士業の5人以上の個人事務所が適用業種に変更	令和4年10月1日
厚生年金保険法、 健康保険法等	育児休業中の保険料免除要件の緩和	「月の末日」に1日でも育児休業を取得していること（月中に20日休業しても免除されない） →月末を含まなくても14日以上休業した月は保険料が免除に変更 賞与の保険料の免除は育児休業の取得機関が1か月を超える場合限り免除の対象に変更	令和4年10月1日
育児・介護休業法	男性の育児休業の見直し	男性の育児休業（子の出生から8週間以内に4週間までの取得が可能に・分割取得も可能） （上記の分割取得を除き）分割して2回まで取得が可能に変更 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲での休業中の就業が可能に変更	令和4年10月1日

■従業員数により必要となる労務管理

	1人以上	5人以上	10人以上		31人以上		43.5人		50人以上		51人以上		101人以上		301人以上		501人以上		1001人以上	
			事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位	事業場単位	会社単位
労働基準法の適用	○																			
労働安全衛生法の適用	○																			
36協定書の作成・届出（時間外労働・休日労働の可能性がある場合）	○																			
労働保険の加入義務	○																			
社会保険の加入義務（法人）	○																			
社会保険の加入義務（個人事業主）		○																		
就業規則の作成・届出、事業所ごとに設置・周知義務			○																	
安全衛生推進者（衛生推進者）の選任義務			○																	
高齢者雇用状況報告書の提出義務						○														
障がい者雇用義務（法定雇用率の遵守義務）								○												
産業医の選任義務									○											
安全管理者の選任義務（業種により異なる）									○											
衛生管理者の選任義務									○											
安全委員会の設置義務（業種により異なる）（※1）									○											
衛生委員会の設置義務（※1）									○											
定期健康診断結果報告書の提出義務									○											
ストレスチェックの実施・報告義務									○											
障がい者納付金制度の適用													○							
自社の女性活躍に関する情報公表																○				
自社の女性活躍に関する情報公表（2022年4月～）													○							
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）の策定・届出、公表義務													○							
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）の策定・届出、公表義務(2022年4月～)													○							
一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）の策定・届出、公表義務													○							
特定個人情報（マイナンバー）取扱規程の作成													○							
月60時間を超える時間外労働割増率の引き上げ（50%） 大企業のみ義務（※2）														(※2)	(※2)	(※2)	(※2)	(※2)	(※2)	(※2)
月60時間を超える時間外労働割増率の引き上げ（50%）（2023年4月～）	○																			
正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務																○				
短時間労働者（パート）の社会保険に適用拡大																		○		
短時間労働者（パート）の社会保険に適用拡大（2022年10月～）														○						
短時間労働者（パート）の社会保険に適用拡大（2024年10月～）											○									
男性の育児休業の取得状況の公表義務（2023年4月～）																				○

色付き部分は今後の法改正予定事項

（※1）安全委員会・衛生委員会の設置業種と労働者数は、添付の「安全委員会・衛生委員会」参照

（※2）業種、資本金額または出資総額および常時使用する労働者数により異なる。対象となる事業主については、添付の「大企業」参照

<参考>

■安全委員会、衛生委員会の設置義務

○:義務 ×:不要

	業種	常時雇用する労働者の数	安全委員会	衛生委員会
1	林業、鉱業、建設業 製造業の一部（木材・木製品製造、化学工業、鉄鋼業、 金属製品製造、輸送用機械器具製造業） 運送業の一部（道路貨物運送業、港湾運送業） 自動車整備業、機械修理業、清掃業	50人以上	○	○
2	製造業（1以外）、運送業（1以外） 電気業、ガス、熱供給業、水道業、通信業 各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業 各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	100人以上	○	○
		50人以上100人未満	×	○
3	上記1と2以外の業種	50人以上	×	○

※衛生委員会は労働者数50人以上の全業種の事業所で設置が必要。

※安全委員会及び衛生委員会の両方を設置しなければならない時、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

※常時50人未満の事業所では、安全委員会、衛生委員会のいずれも設置義務はない。（関係者の意見を聴くための機会を設ける）

<参考>

■大企業

業種	資本金額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円超	かつ	50人超
サービス業	5,000万円超		100人超
卸売業	1億円超		100人超
その他の業種	3億円超		300人超

※「資本金額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」は**会社単位でいずれの要件も満たせば「大企業」に該当**