

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2022/03/10

VOL.118

● 2022年4月以降に予定されている法改正について

今回のいいの事務所ニュースは2022年4月から予定されている法改正をまとめました。

	施行日	法律名	内容
①	2022年4月1日	育児・介護休業法	①個別周知・意向確認義務 ②育児休業を取得しやすい雇用環境整備の実施 ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
②	2022年4月1日	労働施策総合推進法 (パワハラ防止法)	パワハラ防止措置が中業企業に義務化
③	2022年4月1日	女性活躍総合推進法	一般事業主行動計画の策定・届出義務が101人以上へ
④	2022年4月1日	厚生年金保険法	①在職老齢年金の仕組みの見直し ②受給開始時期における選択肢の拡大
⑤	2022年10月1日	育児・介護休業法	①産後パパ育休の創設 ②育児休業の分割取得
⑥	2022年10月1日	厚生年金保険法 健康保険法	社会保険適用拡大
⑦	2023年4月1日	労働基準法	60時間超の時間外労働割増率、中小企業へも50%へ

① 2022年4月1日 育児・介護休業法

⑤ 2022年10月1日 育児・介護休業法

育児・介護休業法が2022年4月1日からと2022年10月1日からと2段階に分けて改正されます。詳しくは[いいの事務所ニュース VOL. 112 \(2021/9/10\)](#)をご覧ください。また、当事務所ホームページの会員専用ページにて改正内容の動画をアップしております。ログインID等は担当者へお問い合わせください。

② 2022年4月1日 労働施策総合推進法 (パワハラ防止法)

2020年6月1日に総合施策総合推進法の改正により、大企業に対して、パワーハラスメント対策が事業主の義務となっておりました。(中小企業は努力義務)

2022年4月1日から**中小企業**に対しても、義務化され、**職場におけるパワーハラスメントを防止する措置**を行わなくてはなりません。具体的には

- ① 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置

があります。

③ 2022年4月1日 女性活躍総合推進法

2020年4月1日から労働者数301人以上の事業主は「一般事業主行動計画」を作成・届出し、また自社の女性の活躍に関する情報の公表を行う義務がありました。

2022年4月1日から、**労働者数101人以上**の事業主へ**行動計画の作成・届出、情報公表の義務**が拡大されます。

必ず把握すべき項目（基礎項目）

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女の平均勤続勤務年数の差異
- ③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の把握
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合 の活躍状況を把握し、課題分析の後、行動計画を策定・届出を行います。

④ 2022年4月1日 厚生年金保険法

60歳以上の老齢厚生年金受給者が就労している場合、年金を全部または一部停止（在職老齢年金）していました。60歳から64歳の年金受給者について現行は賃金と年金の合計額28万円から年金の支給が停止されていましたが、改正後は、賃金と年金の合計額が47万円からの訂正と改正されました。

また、「在職定時改定」が新設されます。年金額の再計算に関わるもので、これまでは、65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者は、退職などにより、厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、老齢厚生年金の金額に反映はされませんでした。改正後は、毎年10月に前年の納付した保険料の実績を再計算して、老齢厚生年金の額に反映をさせるものです。

さらに、年金受給の開始のタイミングについて、原則は65歳から受給でき、希望すれば60歳から70歳の間で受給開始時期を選ぶことができました。（65歳より早く受給を開始すれば、年金額は減額され、65歳より後に受給を開始すれば、年金額は増額されます。）改正後は、75歳までに引き上げとなりました。

⑥ 2022年10月1日 厚生年金保険法・健康保険法

社会保険の加入について、適用の要件が拡大されます。詳しくは**いいの事務所ニュース VOL.117 (2022/2/10)**をご覧ください。適用拡大に該当する可能性がある会社へは、担当者よりご連絡をさせていただきます。

⑦ 2023年4月1日 労働基準法

2020年4月1日から大企業について、1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、割増賃金率は50%となっており、中小企業については、猶予期間となっていました。

2023年4月1日から猶予期間が終了となり、中小企業についても1か月60時間超えの時間外労働についての割増賃金率は25%から50%へとなります。

まとめ

2022年4月以降に予定されている法改正が目白押しです。大企業にたいして先行して義務化されていたものが、2022年のタイミングで中小企業へも義務へ、拡大へとなったものもあります。

また、**企業規模を問わず**法改定されたものに4月と10月に予定されている育児・介護休業法があります。男女に関わらずに育児休業が取得できる改正となっており、中小企業へはインパクトが大きいものであり、事前に会社として考えておく必要があるものとなっております。当事務所としてお役に立てることが沢山ありますので、担当者よりご連絡をさせていただきます。ぜひ、担当者にご相談いただき、Be Ambitious 社会保険労務士法人をご活用ください。