

令和4年度 忙しい経営者の為の最低限知っておきたい法改正ワンポイント情報

健康保険法 改正		★ポイント★
R4. 1. 1 から	<p>●傷病手当金の支給期間の通算化 傷病手当金の支給期間について、これまで「支給開始日から起算して1年6か月を超えない期間」とされていたのが、「支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで」に変更された。</p> <p>●任意継続被保険者制度の見直し これまでは任意継続被保険者になると原則2年間資格喪失ができなかったが、任意のタイミングでの脱退が認められるようになった。</p>	R3. 12. 31時点で傷病手当金の支給開始日から1年6か月を経過していない場合は、改正に基づく支給期間の通算の適用が受けられます。
R4. 3. 1 から	<p>●健康保険料の改定 協会けんぽの保険料が改正されます。保険料率は都道府県毎で異なります。</p>	
R4. 10. 1 から	<p>●育児休業中の保険料免除要件の見直し 育児休業開始日の属する月は、末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。また、1か月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とすることとなった。</p>	給与計算における社会保険料の控除の仕組みが複雑になるため、施行までに手続きの流れを整理しておくことが必要となります。
R4. 10. 1から	<p>●短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件の段階的引き下げ 従業員が常時100人を超える事業所に勤務する短時間労働者も健康保険・厚生年金保険の被保険者となり、短時間労働者の適用要件（勤務期間要件）については「2か月を超えて使用される見込みであること」に改正。</p>	短時間労働者で被保険者となっていない従業員の労働条件をご確認頂く必要があります。新たに被保険者となる従業員に対する資格取得の届け出を行うことが必要ですので、早めの着手をお勧めいたします。

雇用保険法 改正		★ポイント★
R4. 1. 1 から	<p>●複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者への雇用保険の適用（雇用保険マルチジョブホルダー制度） 次の要件をすべて満たす場合、本人がハローワークに申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者になることができる。</p> <p>① 2以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者</p> <p>② 2つの事業主の適用事業の労働時間の合計が1週間に20時間以上である</p> <p>③ 2つの事業主の適用事業のそれぞれの雇用見込みが31日以上である</p>	<p>・雇用保険マルチジョブホルダー制度適用となるのは、あくまで「労働者からの申し出」があった場合で、左記の3項目全てを満たしているからといって、自動的に被保険者になるわけではありません。</p> <p>・高年齢労働者に限らず、短時間就労者について複数就業の可能性を考慮し、副業・兼業の有無を確認する必要があります。</p>
R4. 4. 1から (段階的)	<p>●雇用保険料の改定 以下のように改定されます。</p> <p>① R4. 4 から 事業主負担分：0.6%→0.65%</p> <p>② R4. 10 から 事業主負担分：0.65%→0.85% 労働者負担分：0.3%→0.5%</p>	左記事業主負担分には、「雇用保険二事業に充てられる分」も含まれます。

雇用保険法 改正 (続き)	★ポイント★
<p>R4. 10. 1から</p> <p>●育児休業給付金の見直し</p> <p>① 出生時育児休業においては就業が認められる場合があるが、出生時育児休業給付金が支給されるのは休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下とされる。</p> <p>② 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで育児休業給付金を受けられるようになる。</p> <p>③ 育児休業の延長中に夫婦で交代して育児休業を取得する場合も各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金の支給対象とされる。</p>	<p>・出生時育児休業期間が28日間より短い場合は、その日数に比例して日数・時間が短くなります。</p> <p>・②③は育児休業の分割取得による改正です。</p>

育児・介護休業法 改正	★ポイント★
<p>R4. 4. 1 から</p> <p>●有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が廃止。 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者からの休業申出を拒む場合は、このことについて改めて労使協定を締結する必要がある。</p> <p>●妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置 妊娠または出産等の事実の申し出をした労働者に対し、以下の事項を知らせなければならない。</p> <p>① 育児休業に関する制度 ② 育児休業申出の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 育児休業期間に労働者が負担すべき社会保険料の取り扱い</p> <p>●育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け 育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置) ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>	<p>・就業規則の育児・介護休業取得要件にある「引き続き雇用された期間が1年以上あること」の文言の削除が必要です。</p> <p>・個別周知・意向確認の方法は①面談、②書面交付、労働者が希望する場合は③FAX または④電子メールで行うことが認められます。</p> <p>・法施行前に個別周知において知らせなければならない事項を整理するほか、個別周知の方法、および育児休業申出に係る意向確認の方法の選択をしておく必要があります。基本的には書面交付を原則として準備し、労働者の希望があれば電子メールで送信するなどが考えられます。</p> <p>・環境整備に関しては、複数の選択肢のうち、どの措置を実施するかを決定する必要があります。</p>

R4. 10. 1から	<p>●出生時育児休業制度の創設 通称「産後パパ育休」。育児休業とは別に取得が可能。 子の出生後8週間以内に分割して2回まで、休業期間としては4週間まで取得することができる。</p> <p>① 出生時育児休業の申出期限は、原則休業開始の2週間前まで。</p> <p>② 労使協定を締結している場合、労働者と事前に調整した上で、休業中の就業も認められる。</p> <p>●育児休業の分割取得 1歳までの育児休業について分割して2回まで取得できるようになった。1歳以降に取得する場合については、これまで期間開始時点が限定されていたのが柔軟化され、夫婦交代で取得しやすくなった。なお、1歳までの育児休業で1回申し出がされて撤回された場合は、その1回分は申し出ができないことになる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・出生時育児休業に係る労使協定事項の確認、出生時育児休業、育児休業の分割取得に係る就業規則の変更が必要です。 ・出生時育児休業中の就業を認める場合は休業開始前日までに、休業期間に就業できる日・時間帯、その他労働条件の申出を受け、就労させることを希望する日・時間帯、その他の労働条件を速やかに提示しなければなりません。申出から休業開始までの期間が短いほか、多様な申し出が出てくることが想定されるため、時間的余裕をもって対応できる体制を整える必要があります。
-------------	---	--

国民年金法 改正	★ポイント★	
R4. 4. 1 から	<p>●在職定時改定の導入 在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定が行われる。</p> <p>●在職老齢年金制度の見直し 令和4年4月から60歳以上65歳未満の方の在職老齢年金について、年金の支給が停止される基準の見直しが行われ、65歳以上の在職老齢年金と同じ基準(28万円から47万円)に緩和される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的には、その年の9月1日(基準日)において厚生年金保険被保険者である場合に、基準日の属する月前(その年の8月まで)の厚生年金保険加入記録に基づいて老齢厚生年金額が改定されます。年金額が改定されるのは、基準日の属する月の翌月(その年の10月)分からです。 ・基準の見直しに伴い、就業時間の延長希望が出ることも想定されますが、事業主として必ず応じなければならないわけではありません。
R4. 5. 1 から	<p>●確定拠出年金の加入可能年齢の引き上げと受給開始時期等の選択肢拡大 個人型確定拠出年金(iDeCo)の加入可能年齢が65歳未満に引き上げられる。また、受給開始の上限が75歳に引き上げられる。 企業型確定拠出年金(DC)の加入可能年齢は70歳未満に引き上げられる。これまでの加入要件だった「同一事業所に継続して働く」は撤廃される。</p>	<p>企業型確定拠出年金制度がある場合は規程の見直しが必要です。</p>

改正内容について詳しくお聞きになりたい場合、弊法人担当者が以下の4通りのうちご希望方法でご説明致します。お気軽にご相談下さい。

- ① お電話 ② メール ③ 直接訪問 ④ オンライン面談(ZOOM)

