

## 労働相談

## Q&amp;A



寄せられた相談をもとに、お答えします。

**Q** 2022年は人事労務に関する多くの法改正が施行または施行予定です。それぞれに重要とありますが、その概要を確認しておきたいのですが。

**A** 2022年は数多くの法改正がありました。その主なものを法施行順にまとめましたのでご確認ください。

### 1. 2022年1月1日施行

(1) 傷病手当金の支給期間の通算化(健康保険法)

現在、傷病手当金の支給期間は同一の病気や怪我に対して支給開始日より起算して最長1年6ヶ月とされていますが、今回の改正により支給期間が「通算して1年6ヶ月」に変更されました。

(2) 雇用保険マルチジョブホルダー制度の創設(雇用保険法)

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、2つの事業所の1週間の所定労働時間を合計して20時間以上となるなどの要件を満たした場合に特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることのできる制度です。

### 2. 2022年4月1日施行

(1) 中小企業におけるパワハラ防止対策の義務化(労働施策総合推進法)

中小企業に対する適用猶予期間が終わり、全ての企業にパワハラ防止対策(相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等)が義務化されました。

(2) 一般事業主行動計画の策定義務の対象の拡大(女性活躍推進法)

法改正により「一般事業主行動計画の策定・届出」などの義務が、現行の常時雇用する労働者301人以上の事業主から、101人以上300人以下の事業主にも拡大されました。

(3) 育児休業等に関わる措置の義務化(育児・介護休業法) P.6(左ページ)の3参照

- ① 雇用環境の整備の義務化
- ② 個別周知と意向確認措置の義務化

(4) 在職老齢年金制度の見直し(厚生年金保険法)

現行の60歳から64歳までの在職老齢年金制度では賃金と年金受給額の合計額が月額28万円を超えると年金が支給停止(全部または一部)されますが、この基準額が月額47万円に引き上げられ65歳以上の方と同じ仕組みとなりました。

### 3. 2022年10月1日施行

(1) 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設(育児・介護休業法) P.6(左ページ)の1参照

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる「出生時育児休業(産後パパ育休)」が創設されました。

(2) 育児休業の分割取得(育児・介護休業法) P.6(左ページ)の2参照

現行制度では、子が1歳に達するまでの育児休業は原則子1人につき1回限りとなっていますが、改正により分割して2回取得することができるようになります。

(3) 社会保険の適用拡大(厚生年金保険法・健康保険法)

現在、パートやアルバイトの方の社会保険加入が義務付けられているのは従業員数501名以上の企業ですが今回の改正により「101人以上500人以下」に引き下げられます。

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満などの要件がありますが、加入すれば配偶者の扶養からはずれるなどの手続きが必要となる場合もあるので企業の事前の説明や従業員の方々の働き方の選択などが求められます。

以上が主な改正となりますが、紙面の都合上それぞれの概要の一部のみを紹介しておりますので、詳しくは厚生労働省のホームページ等をご参照下さい。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

**相談先** 宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡)

宮崎県中小企業労働相談所 **検索**

**お問合せ先** 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL:0985-26-7106 (詳細はP.3をご覧ください。)