

# 経営者の皆様・必見!! 【 今後施行される主な法改正 】

「中小企業も待たなし！法改正に対応した労務管理ができるよう整備する必要があります。さあ、チェックリストで自社の診断を行いましょう！」

○：必要

	施行日		Check	項目	概要	就業規則見直し	根拠法・関連法
	大企業	中小					
1	2022.1	2022.1		傷病手当金の見直し	・暦の通算から支給期間の通算へ変更	—	健康保険法
2	2022.1	2022.1		高年齢者の雇用保険2か所事業所通算	・65歳以上で合計週20時間以上となる労働者の雇用保険の加入特例	—	雇用保険法
3	—	2022.4		パワハラ防止措置の義務化	・職場におけるパワー・ハラスメントの防止のために講ずべき措置の実施	○	労働施策総合推進法
4	2022.4	2022.4		育児休業等の個別周知義務化 有期労働者の要件緩和	・育児休業等の環境整備・個別周知義務化 ・有期労働者の要件緩和（育児休業・介護休業）	○	育児・介護休業法
5	—	2022.4		一般事業主行動計画の策定義務 (女性活躍推進)	・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(101人以上企業)	—	女性活躍推進法
6	—	2022.10		社会保険の適用拡大①	・社会保険加入（週20時間基準）の101人以上従業員規模への拡大	—	健康保険法 厚生年金保険法
7	2022.10	2022.10		育児休業中の社会保険料免除見直し	・2週間以上の育児休業も給与の社会保険料免除対象 ・1ヶ月超の育児休業に限り賞与の社会保険料免除対象	—	健康保険法 厚生年金保険法
8	2022.10	2022.10		出生時育児休業制度創設	・出生後8週間以内の4週間の新育児休業制度の開始	○	育児・介護休業法
9	—	2023.4		割増賃金率の引き上げ	・月60時間を超える時間外労働の割増率引き上げ	○	労働基準法
10	2023.4	2023.4		障害者法定雇用率の見直し	・障害者法定雇用率の定期見直し	—	障害者雇用促進法
11	2023.4	—		育児休業の取得状況の公表	・1,001人以上従業員規模の育児休業取得状況の公表	—	育児・介護休業法
12	2024.4	2024.4		時間外労働の限度基準の見直し	・建設業・自動車運転業務・医師等の限度基準適用除外の廃止	○	労働基準法
13	—	2024.10		社会保険の適用拡大②	・社会保険加入（週20時間基準）の51人以上従業員規模への拡大	—	健康保険法 厚生年金保険法
14	2025.4	2025.4		高年齢雇用継続給付の引き下げ	・高年齢雇用継続給付の給付率を10%に縮小	—	雇用保険法