

今後の法改正事項について

割増賃金率 50% 中小企業猶予終了

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率

大企業の割増率が50%になったとき（2010年労基法改正施行時）、
中小企業は経営面等に与える影響を考慮して当分の間、猶予とされた。
⇒この猶予が終了して中小企業も50%となる。

	大企業	中小企業
2010年4月1日～	50%	25%（当分の間猶予）
2023年4月1日～	50%（引き続き）	50%（猶予終了）

参考：中小企業の範囲

右表を満たすものが
中小企業として扱われる

業種	資本金・ 出資総額	または	常時労働者数
小売業	5000万円以下		50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

今後の法改正事項について

育児休業関連（おもなところ）

- 子出生時の柔軟な男性育休の枠組み（2022年（令和4年）10月1日）

出生後8週以内に4週間まで取得可能な**柔軟な育休**の枠組み（一部就業可能・分割可能）創設

- 個別周知・意向確認（2022年（令和4年）4月1日）

妊娠、出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対して、

個別の制度周知 & **育児休業申出にかかる意向を確認**するための面談その他の措置の**義務**

- 分割取得（2022年（令和4年）10月1日）

育児休業を**2回まで分割**して取得を可能とする ※上記柔軟な男性育休とは別に分割可能

- 社会保険料免除要件の見直し（2022年（令和4年）10月1日）

現在は月末に育児休業状態であるか否かのみで判定されているところ、月内に2週間以上の育児休業をした場合にも社保料免除。（賞与は1月を超える場合のみ免除となる）

今後の法改正事項について

社会保険適用拡大

• 適用拡大とは

週所定20時間以上・雇用期間1年以上見込み・月額8.8万円以上※・学生でない

⇒一定規模の事業所（現・被保険者数501人以上）では、短時間労働者として社会保険加入

※残業代、通勤手当、賞与等は8.8万円の計算に入れない

• 2022年（令和4年）10月

対象事業所の規模が**101人以上**に拡大

雇用期間が**2ヶ月超**見込みに変更

• 2024年（令和6年）10月

対象事業所の規模が**51人以上**に拡大

今後の法改正事項について

その他

- ・ 職場のパワハラ対策（2022年（令和4年）4月1日）

パワハラ防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）

現行：中小企業は 努力義務 ⇒ 中小企業も **義務**

- ・ 傷病手当金（2022年（令和4年）1月1日）

現行：支給開始から1年6ヶ月まで ⇒ 受給した日を通算して1年6ヶ月

- ・ 任意継続被保険者（2022年（令和4年）1月1日）

現行：任意に資格喪失できない ⇒ 任意に資格喪失が可能



今後の法改正事項について

その他



・ 個人型確定拠出年金（iDeCo）（2022年（令和4年）5月1日）

加入可能年齢を60歳未満⇒65歳未満へ

・ 在職老齢年金（2022年（令和4年）4月1日）

60歳から64歳の支給停止開始額を28万円⇒47万円に変更

・ 年金手帳廃止（2022年（令和4年）4月1日）

年金手帳から基礎年金番号通知書へ切り替え