

2022年4月以降に対応が必要となる

主な法律・制度をご紹介します

2022年4月以降、さまざまな法律・制度改正への対応が必要です。本コーナーでは、労務管理に関連するものを中心にをご紹介します。

育児・介護 休業法



【変更となる事項】全企業を対象に、下記の項目が段階的に施行。

2022年4月1日施行

- 1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
※2)は事前に就業規則等の変更が必要。

2022年10月1日施行

- 1) 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- 2) 育児休業の分割取得
※1)、2)ともに、事前に就業規則等の変更が必要。

2023年4月1日施行

- 1) 大企業(従業員1,000人超の企業)の育児休業取得状況の公表の義務化



詳細はこちら
(厚生労働省HP)

パワハラ防止法

(改正労働施策
総合推進法)



【変更となる事項】パワーハラスメント防止措置への対応義務化の範囲が、中小企業にも拡大。

必ず講じなければならない職場におけるパワーハラスメント防止措置

- 1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・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) 職場におけるパワーハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応
- 4) その他、プライバシー保護など労働者の不利益につながらない措置



詳細はこちら
(厚生労働省HP)

年金制度 改正法



【変更となる事項】下記の項目が段階的に施行。

2022年4月1日施行

- 1) 「在職老齢年金制度」の見直し、「在職定時改定」の新設
- 2) 受給開始時期の選択肢の拡大(繰り上げ上限75歳までの引き上げ)
- 3) 確定拠出年金の加入可能要件(加入年齢、受給開始時期等の選択肢拡大など)の見直し
※3)は2022年4月以降、段階的に施行。

2022年10月1日施行

- 1) 被用者保険の適用範囲の拡大



詳細はこちら
(厚生労働省HP)

女性活躍 推進法



【変更となる事項】

- 「一般事業主行動計画」の策定・届け出義務
および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象企業が、
従業員301人以上の企業から、従業員101人以上の企業まで拡大。



詳細はこちら
(厚生労働省HP)

個人情報 保護法



【変更となる事項】

- 1) 本人の請求権の拡大
- 2) 事業者の責務の追加
- 3) 企業の特定分野を対象とする団体の認定団体制度の拡充
- 4) データ利活用の促進
- 5) 法令違反に対するペナルティの強化
- 6) 外国の事業者に対する、報告徴収・立ち入り検査などの罰則の追加



詳細はこちら
(個人情報保護委員会HP)

仙台商工会議所では、上記内容をはじめとした労務管理や法律に関する
ご相談を随時受け付けています。お気軽にお問い合わせください。

問 経営支援グループ TEL 022-265-8127



問い合わせフォーム