

## 令和4年4月以降新設・改正される

### 労務に関する主な法令

資料作成：村松 朋恵／生越 遊

#### 目次

■ 1. はじめに .....	1
■ 2. 職場におけるパワーハラスメント対策の事業主義務化 .....	1
■ 3. 女性活躍推進法の改正 .....	3
■ 4. 雇用保険法などの改正 .....	5
■ 5. 年金制度改正 .....	8
■ 6. まとめ .....	9

# 令和4年4月以降新設・改正される

## 労務に関する主な法令

### ■ 1. はじめに

人事労務管理を行う中で、実務に関連する法令改正の動向を押さえておくことは重要です。特に近年、人事労務分野においては働き方改革の影響もあり、大小様々な法令改正が頻繁に行われています。そこで、今回は令和4年4月以降に施行が予定される法令改正の4項目を確認しておきます。

### ■ 2. 職場におけるパワーハラスメント対策の事業主義務化

近年ではいじめ・嫌がらせ（ハラスメント）に関する労働相談が増加しています。職場でハラスメントが起こった場合、労働者の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、大きな問題を引き起こします。

このため、代表的なハラスメントであるパワーハラスメント（パワハラ）については、相談窓口の設置や社内規定の整備などを義務付けた改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が大企業は2020年6月1日から施行されています。現在、中小企業は努力義務となっていますが、2022年4月1日からいよいよ義務化となりますので、対応は急務となっています。パワハラ防止法の内容と義務となっている対応措置について解説します。

#### （1）. 職場における「パワーハラスメント」とは

##### ①優越的な関係を背景とした言動

部長、課長といった職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性をも含み、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含まれます。勤務歴が長いパートが新入社員へ、ITスキルが高い後輩がアナログの先輩へ、などのケースも優位性があり、その背景により嫌がらせをすることは職場におけるパワハラにあたります。

##### ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

業務方針をめぐる指導監督・業務命令との間に関連性がある場合も多いため、最終的には総合的判断になります。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

### ③労働者の就業環境が害されるもの

社会通念上、その言動が業務上明らかに必要のない、その態様や手段が許容範囲を超える言動を指します。職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

上記①～③のどれか一つに当てはまればパワハラとは言えず、3つ全ての要素を全て満たすものをパワハラとといいます。

## (2). 義務化された防止措置とは

### ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場からハラスメントをなくすという企業のメッセージを発信します。職場の現状把握をするため、アンケートや聴き取りなどをし、就業規則や懲戒規定などの整備をします。

### ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を設置し、具体的な連絡先を明記した内容を会社内で周知します。相談窓口は社内・社外でも問題なく、適切に対応できるようにしましょう。

### ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

実際にパワハラが起こったときの下記の対応のマニュアルなどを作成することが必要です。

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ② 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ③ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずること

### ◆ そのほか併せて講ずべき措置

再発防止のための取り組みをします。事案の解決だけで終わらせず経営層・管理職・すべての従業員に対して継続的な教育研修を行っていきましょう。

## (3). 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワハラについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることが法律上禁止されます。ハラスメントは許されないということをしつかりと認識し、会社はハラスメントを絶対に許さないという姿勢のもと、公平な対処をすることが求められています。

ハラスメントが起こってしまったときの対応が遅れた結果、当事者がうつ病などの精神疾患になって非常に対応が困難となるケースもあり、労災認定されたり傷害罪に問われたりする可能性もあります。ハラスメントが起きやすい職場の特徴として、コミュニケーション不足・過重労働・多様な雇用環境の混在・過度な業績主義・世代間による価値観の相違・時代の変化にうといなどが

あります。この機会に職場環境を見直し、ハラスメントが起きない職場環境を作り上げていくといいでしょう。

【参考 URL】

●厚生労働省 「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメント対策パンフレット・リーフレット、職場アンケート、パワハラ研修資料、ハラスメント対策パンフレット・リーフレットはこちらよりダウンロードができます。

●厚生労働省 「こころの耳」

[こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](http://www.mhlw.go.jp/portalsite/)

職場環境改善に役立つツールや関連コンテンツをご紹介します。

### ■ 3. 女性活躍推進法の改正

我が国は、働く女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。一方、急速な人口減少局面を迎え、ニーズの多様化やグローバル化などの変化に対応していくためには、人材の多様性が不可欠であり、早急な女性の活躍推進が求められています。

こうした状況を踏まえ、女性が個性と能力を職業生活において十分に発揮できる社会の実現を図るため、平成27年9月に女性活躍推進法が公布され、令和元年6月に公布された一部改正法により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公開の義務の対象が、「常時雇用する労働者101人以上」の事業主に拡大されます。対象の事業主は、施行日までに行動計画の策定・届出及び情報公開のための準備を行ってください。

	令和4年3月31日まで	令和4年4月1日から
義務対象	301人以上の事業主	101人以上の事業主
努力義務対象	300人以下の事業主	100人以下の事業主

注意する点は、女性活躍推進法の「常時雇用する労働者」は正社員だけではありません。パート・アルバイト、契約社員など名称にかかわらず、以下のいずれかの要件に該当する従業員を指しています。

1. 雇用期間の定めがない者
2. 雇用期間の定めがあり、1年を超えて雇用されている者（雇用が見込まれる者含む）

対象となる事業主は、一般事業主行動計画を策定し、各都道府県の労働局に提出する必要があります。次に、一般事業主行動計画策定の流れを解説します。

## ◆女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の流れ

### ①女性従業員の基礎項目で自社の活躍状況の把握、課題分析をする

#### 【基礎項目】

- ・採用した従業員に占める女性従業員の割合
- ・男女の平均勤続年数の差異
- ・月別の平均残業時間の状況
- ・管理職に占める女性従業員の割合

基礎項目のほかには、選択項目があります。行動計画の策定において必須項目ではありませんが、企業の実情に合わせたより深い状況把握は、自社の課題分析に効果的です。

#### 【選択項目】

- ・男女の賃金の差異
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 など

その他の選択項目については、下記を参考にしてください。

※『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！』 厚生労働省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

### ②行動計画の策定・社内周知・外部公表を実施する

①を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

行動計画は任意書式でも問題なく、行動計画の策定後は、事業場内の見やすい場所への掲示や社内ネットワークへの掲載、メールでの送付や書面配布などで周知します。そして、行動計画は、厚生労働省サイト「女性の活躍推進企業データベース」や自社コーポレートサイトを通して外部公表を実施します。

※『女性の活躍推進企業データベース』 厚生労働省  
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

### ③一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

行動計画を策定したことを「一般事業主行動計画策定・変更届」に記入し、電子申請、郵送または持参により管轄の都道府県労働局へ届け出ます。

届出の様式は、以下をご参照ください。

#### ●一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

#### ●次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

### ④取組の実施、効果の測定

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

### ◆女性活躍に関する情報公開

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から「1項目以上」選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように厚生労働省サイト「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ等インターネットの利用を通して外部に公表します。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

## ■ 4. 雇用保険法などの改正

雇用保険に関する大きな改正点は、雇用保険料率の改定です。令和4年4月～9月は一般の事業で0.95%（事業主負担率0.65%、被保険者負担率0.3%）、10月～令和5年3月は1.35%（事業主負担率0.85%、被保険者負担率0.5%）となる見込みです。令和3年度と比べると、4～9月は事業主負担率が0.05%引き上げ、被保険者である社員の負担率は据え置きとなります。10月～翌3月は事業主負担率が0.25%引き上げ、被保険者である社員の負担率は0.2%引き上げられることとなります。

これは、新型コロナウイルス感染症感染拡大に対応した雇用調整助成金の支給決定額が5兆円を超え、雇用保険財政が悪化しているためです。これまで失業等給付のための保険料率は、積立金残高に余裕があったことから原則の率より低い水準に抑えられていました。この積立金が雇用調整助成金の支給に使われたことによりほぼ枯渇し、保険料率の引き上げが避けられなくなりました。コロナ禍の厳しい経済情勢も踏まえ、激変緩和措置として4月からの半年間は引き上げ幅を抑えています。

この改定により、被保険者（社員）の月収が30万円の場合、雇用保険料の会社負担額は4月から150円増の1,950円、10月から750円増の2,550円。社員負担額は9月までは変わらず、10月以降に600円増の1,500円となります。

次に、育児・介護休業法でも大きな改正点があります。

まず、本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならない。

周知する事項は、次の4つです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

「産後パパ育休」とは、男性の育児休業取得を進めるために、通常の育休とは別に、2週間前までに申し出ることにより子の出生後8週間以内に4週間まで育休を取得可能とする新制度です。今年の10月1日からスタートします。

4つの事項の周知は、面談（オンラインを含む）または書面交付（郵送可）で行います。労働者が希望した場合は、FAX、電子メール等でも可能です。妊娠・出産報告のときに「育休を取得するつもりはない」「制度周知は不要」と労働者が意思表示した場合でも、個別周知や意向確認は必要です。

なお、個別周知の記載例が、厚生労働省の以下のウェブページに掲載されていますので、ダウンロードして活用することができます。

●厚生労働省 育児・介護休業等に関する規則の規定例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

また、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、事業主は研修や相談窓口設置など、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備しなければなりません。

具体的には、以下のいずれかの措置を講じます。

- 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  
(産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。)

養子縁組等による子も育児休業の対象であることから、育児期の労働者がいない、採用予定がないという場合でも、全ての事業主が雇用環境の整備を行う必要があります。

さらに、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。

有期雇用労働者は、これまで「同じ事業主に引き続き1年以上雇用されてい

る」ことが育児休業及び介護休業の取得要件の一つとなっていました。この要件が廃止され、雇用期間が1年未満の労働者でも、他の要件を満たせば育児休業や介護休業が取得可能になります。他の要件とは、育児休業では「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと」。介護休業では「介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと」です。

ただし、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を育児休業・介護休業の対象から除外できます。

雇用保険の育児休業給付金は、雇用期間1年未満の有期雇用労働者は引き続き支給対象外ですので、ご注意ください。

#### 【参考 URL】

(雇用保険)

●厚生労働省 「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000890713.pdf> ●厚生労働省 職業安定分科会雇用保険部会（第143回）令和2年11月13日

「雇用保険財政と執行状況」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000694421.pdf>

●厚生労働省 雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

(育児介護休業法)

●厚生労働省 育児・介護休業法の改正について（2021年11月30日更新）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

●厚生労働省 令和3年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和3年11月30日時点）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>

●厚生労働省 Q&A～育児休業給付～

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158500.html>

#### 【省略した改正点】

※企業の経営者・人事労務担当が読者のため、求職者の失業給付、職業訓練、国庫負担などに関する以下の改正は省略しました。

●失業等給付に係る暫定措置の継続等【雇用保険法、雇用保険臨時特例法】

●求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

●地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【職業能力開発促進法】

- 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入  
【雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法】のうち、雇用保険料率改正以外のもの

## ■ 5. 年金制度改正

4月から年金制度も大きく変わります。特に、働く高齢者が増える中、高齢期の年金制度加入や受給額の改定に関して多くの改正がなされました。

まず、在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年改定します。これまでは、年金額の改定は退職時または70歳に達して厚生年金の被保険者資格を喪失した時のみでした。退職を待たずに、働いた分が年金額に反映されます。

そして、60～64歳の方の在職老齢年金の支給停止基準額が現行の28万円から47万円に引き上げられます。これにより、老齢厚生年金の月額と報酬の月額（賞与の月割額を含む）の合計が47万円を超えなければ、年金は減らされずに全額が支給されます。これまで年金の支給停止を避けるために賃金の調整をしていた場合、4月からは調整が不要になるかもしれません。60歳代前半の労働者を雇用している場合、賃金設計を見直す必要が出てくることも予想されます。

また、公的年金の受給開始時期は、現行70歳まで繰り下げることができますが、4月からは75歳まで繰り下げ可能となります。75歳に受け取りを開始する場合、65歳開始に比べて年金額が84%増額されます。確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））も、現行は70歳上限の受給開始時期が75歳に引き上げられます。令和4年5月からは確定拠出年金の加入年齢の上限も引き上げられます。高齢期の生活設計に影響を与えそうです。

最後に、年金手帳が廃止され、「基礎年金番号通知書」の送付に切り替えられます。4月以降新たに国民年金第1～3号被保険者となった方（20歳になった方、20歳前に厚生年金被保険者となった方等）から切り替わります。入社時の提出書類等に含めている場合は、「年金手帳または基礎年金番号通知書」等、記載の変更が必要です。現在は年金手帳以外の「基礎年金番号を明らかにする書類」でも手続を可能としているほか、会社が行う厚生年金資格取得・喪失等の手続きは会社が社員の個人番号の確認・記載をして届出をした場合は、基礎年金番号の記載は不要となりますので、この機に提出書類の内容を見直してみてもよいかもしれません。なお、4月以降は新制度に移行する際の経過措置として、年金手帳の再交付申請は廃止されますが、3月までに送付された年金手帳については引き続き基礎年金番号を明らかにすることができる書類として利用できます。

なお、今年10月にも、短時間労働者への被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が100人超規模の企業に引き上げられたり、弁護士・税理士・社

会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業の個人事務所が新たに社会保険の強制適用事業所となったり（常時使用従業員5人以上のみ）するなど、改正法の施行が控えています。該当する場合は、速やかに資格取得、新規適用の手続きができるよう、10月までに準備をしていく必要があります。

【参考 URL】

- 厚生労働省 年金制度改正法（令和2年法律第40号）が成立しました  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)
- 厚生労働省 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>
- 日本年金機構 Q.基礎年金番号は、どのようなときに必要となるのですか。  
<https://www.nenkin.go.jp/faq/seidozenpan/kisoban/mokuteki/20140807-04.html>

## ■ 6. まとめ

2022年4月施行の改正法は、事前に就業規則の変更が必要になるものもあることから、対応が必要な項目を確認し、あらかじめスケジュールを立てて進めましょう。

今回の法改正への取り組みは、企業に様々なメリットをもたらします。ハラスメントのない職場や、女性が仕事と家庭の両立が実現すれば、ハラスメントや、女性が家庭を理由に離職することがなくなります。改正法をきっかけに職場環境の改善に取り組んでください。

【著者プロフィール】

村松 朋恵（むらまつ ともえ）

社会保険労務士事務所 HAP ワークライフサポート

アパレル系企業・リクルート関連会社勤務後、平成16年に社会保険労務士国家試験に合格。税理士事務所・社会保険労務士事務所での経験を経てHAPワークライフサポートを開業。

生越 遊（おごせ ゆう）

HAPワークライフサポート 社会保険労務士 職員