

2022年は人事・労務に関する 重要な法改正が相次いで施行されます！

2022年は、“パワハラ防止法”・“育児・介護休業法改正”・“社会保険の適用範囲拡大”と、重要な法改正が順次施行開始されます。

一部は義務化されており、場合によっては、非常に大きな経営上の課題となり得るものも含まれています。インパクトを最小限にするために、改正内容を把握するなど事前準備を行いましょよう。

パワハラ防止法

年々増加するハラスメントの解消策として、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が、中小企業でも施行開始されます。※大企業では2020年6月1日から施行済み



育児・介護 休業法改正

「育児休業をさらに取得しやすい環境づくり」を目的として、“男性版の育児休業制度の新設”など、新しい施策が2022年4月から順次施行されます。※一部は義務化



社会保険の 適用範囲拡大

2022年10月から対象となる短時間労働者（パート・アルバイト）の方の社会保険加入が義務化されます。現行の501人以上から101人以上に大きく引き下げられます。



2022年～2023年 年間スケジュール

2022年4月1日

パワハラ防止法

改正育児・介護休業法

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年10月1日

短時間労働者への
社会保険適用拡大
※従業員101～500名規模のみ

改正育児・介護休業法

産後パパ育休
(出生時育児休業)の創設

育児休業の分割取得

2023年4月1日

短時間労働者への
社会保険適用拡大
※従業員51～100名規模のみ