

令和 4 年度施行 労働関係・社会保険 改正のチェックポイント (上・労働関係編)

法令別に押さえておくべき施行内容を総点検

令和 3 年度の労働を取り巻く環境としては、テレワークの一定程度の定着が進むとともに、令和 2 年度後半から一気に加速した労働社会保険諸法令に基づく届け出における押印原則の見直しによって、実務対応の在り方が一変したことは大きな転換点だった。また、令和 2 年 11 月からスタートした健康保険組合への電子申請による届け出についても、利活用が進んでいる。

昨年（令和 3 年）の通常国会に提出され成立した労働社会保険関係の改正法案は、本数だけを見れば 2 法案と限られたものであったが、傷病手当金の支給期間の通算化、育児休業中の社会保険料免除要件の見直し、育児休業制度に関する大幅な見直しなど改正事項は実務に与える影響が大きい内容であり、令和 4 年 1 月から順次施行されている。また、省令の改正あるいは同国会よりも前の国会で成立している改正法によって令和 4 年度に施行されるものもある。

本稿では、社会保険労務士法人大野事務所の深田俊彦氏に、令和 4 年度に施行される法令を中心としつつ、一部、令和 3 年度施行分も含めて、各法改正のポイントを解説いただいた。以下ではまず、労働関係の改正内容を紹介し、社会保険関係については、次号（第 4032 号 - 22. 3.25）で掲載する。

近年は労働関係および社会保険での法改正が頻繁に行われており、実務を行う上では法改正の内容を確実に把握して適正な運用につなげていくことが非常に重要である。そうした実務対応を進める上で、本記事を活用いただきたい。

深田俊彦（ふかだ としひこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。約 4 年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006 年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO 支援コンサルティングに主に従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『第 2 版 適正労働時間管理』（共著、労務行政）がある。



関係法規	施行日・発効日	概要	実務上の留意点	該当ページ
事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則	令和3年12月1日	<input type="checkbox"/> 便所の設置基準の改正 <input type="checkbox"/> 救急用具の内容に係る規定の削除	<ul style="list-style-type: none"> 現状の再確認 	P 45
事務所衛生基準規則	令和4年12月1日	<input type="checkbox"/> 作業面の照度の基準の改正	<ul style="list-style-type: none"> 改正後基準の適合状況の確認 	P 45
育児・介護休業法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 <input type="checkbox"/> 雇用環境の整備、制度の個別周知・意向確認の措置の義務化	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則の改定、労使協定の再締結 新たに義務化される事項への対応方法の検討 	P 46
	令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 現行の育児休業制度の見直し（育児休業の分割取得等） <input type="checkbox"/> 出生時育児休業制度（産後パパ育児休業制度）の創設	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則の改定、労使協定の再締結 従業員への周知 	P 48 P 49
職業安定法施行令	令和4年4月1日 令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 求人不受理の対象に育児休業制度の改正に関する事項を追加	—	P 50
労働施策総合推進法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> パワハラについて、事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発（就業規則等での定め） <input type="checkbox"/> パワハラの相談体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> 中小事業主について義務化への対応（現行は努力義務） 	P 51
女性活躍推進法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 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義務の対象となる事業主の範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 常用労働者数101～300人以下の事業主について義務化への対応 	P 51
次世代育成支援対策推進法施行規則	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> くるみん認定等の認定基準の改正 <input type="checkbox"/> トライくるみん認定の創設	<ul style="list-style-type: none"> 認定取得に向けた取り組みの検討 	P 52
労働保険徴収法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 雇用保険率の改定	<ul style="list-style-type: none"> 保険率改定の給与計算への反映（年度途中での変更あり） 	P 52
公益通報者保護法	令和4年6月1日	<input type="checkbox"/> 内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等の義務化（常用労働者数301人以上の事業者）など	<ul style="list-style-type: none"> 常用労働者数301人以上の事業者について内部公益通報受付窓口設置等の対応 	P 54
労働者協同組合法	令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 新たな法律として施行	—	P 56

[注] 1. 法令の略称は、次のとおり。

- 育児・介護休業法＝育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- 労働施策総合推進法＝労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
- 女性活躍推進法＝女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 労働保険徴収法＝労働保険の保険料の徴収等に関する法律

2. の事項は改正予定のものである（第208回通常国会に法案提出中）。

1. 事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則 (令和3年12月1日施行、 令和4年12月1日施行)

事務所衛生基準規則（以下、事務所則）は、事務所職場の就労環境を適切な状態に保つ上で必要となる事項が定められており、主に次のような項目について規定されている。

• 気積	• 清掃
• 温度	• 便所
• 作業環境測定	• 休憩の設備
• 換気設備の点検	• 休養室または休養所
• 照度	• 救急用具

事務所則は、日頃の実務を行う上では目にする機会が少ないかもしれないが、制定されてから50年経過しているため、その間の社会状況の変化を踏まえ、労働安全衛生規則（以下、安衛則）と併せて改正されることとなった。

[1] 便所の設置基準 (事務所則および安衛則の改正、 令和3年12月1日施行)

便所の設置基準について、改正前は次のとおり定められている（事務所則17条1項、安衛則628条1項）。

- | |
|---|
| (1) 男性用と女性用に区別すること。 |
| (2) 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上とすること。 |
| (3) 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上とすること。 |
| (4) 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上とすること。 |

本改正では、上記(1)~(4)の定めは原則の扱いとして維持した上で、同時に就業する労働者が常時10人以内であって、建物の構造や配管の敷設状況から、男性用便房、男性用小便所、女性用便房のすべてを設けることが困難な場合に、男性用と女性用を区別しない四方を壁等で囲まれた1個の便

房により構成される便所（独立個室型の便所）を設けることで足りるとする例外が設けられた。なお、「既に男女別の便所が設置されている場合において、本条を根拠に便所の一部を廃止し、又は倉庫等他の用途に転用することは、本条の趣旨を踏まえれば、不適切な対応であり、許容されるものではない」とされている（「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について」令 3.12.1 基発1201第1）。

また、男性用と女性用に区別した便所を設置した上で、独立個室型の便所を設置する場合には、上記(2)~(4)の設置基準における同時に就業する労働者の数について、独立個室型の便所1個につき男女それぞれ10人ずつ減ずることができることとされた。

[2] 救急用具の内容

(安衛則の改正、令和3年12月1日施行)

事業者には、負傷者の手当に必要な救急用具および材料を備え、その備え付け場所および使用方法を労働者に周知させることが義務づけられている（事務所則23条、安衛則633条）。さらに、安衛則においては救急用具の内容（最低限備えるべき品目）までが規定されていたが（改正前の安衛則634条）、事業場において労働災害等により労働者が負傷し、または疾病に罹患した場合には、その場で応急手当を行うことよりも速やかに医療機関に搬送することが基本であること、および事業場ごとに負傷や疾病の発生状況が異なることから、事業場に一律に備えなければならない品目について定めた同規定は削除された。

[3] 作業面の照度

(事務所則の改正、令和4年12月1日施行)

作業の区分に応じて定められている作業面の照度（事務所則10条1項）について、現在の知見に基づいて作業の区分が変更されるとともに、照度の基準が引き上げられることとなった【図表1】。

なお、「個々の事務作業に応じた適切な照度については、本条に定める基準を満たした上で、日本産業規格JIS Z 9110に規定する各種作業における推奨照度等を参照し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めることが適当である」（前記通達）とされている。

2. 育児・介護休業法 (令和4年4月1日から段階的に施行)

育児・介護休業法は、振り返ってみるとまだまだ新しい法律であり、特にここ10年ほどの間で改正が繰り返されている。とりわけ男性の育児休業取得率向上はかねての課題であったところ、厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」によれば、男性の育児休業取得率は6.16%（平成30年度）→7.48%（令和元年度）→12.65%（令和2年度）と、徐々に増加していく傾向が見られる中、第204回通常国会に提出され令和3年6月3日に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う

労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（令 3. 6. 9 法律58）により、大幅な改正が行われることとなった。

[1] 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(令和4年4月1日施行)

有期雇用労働者が育児休業または介護休業を申し出ようとする場合、現行法上は「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」を申し出要件の一つとしているが（育児・介護休業法5条1項、11条1項）、この要件が撤廃されることとなる。そのため、多くの企業において就業規則（育児・介護休業等規程）に定めていると思われる当該要件も削除しなければならないわけだが、労使協定を締結することで勤続1年未満の者を休業申し出の適用除外とできるところ、本改正後も労使協定に基づいて勤続1年未満の有期雇用労働者を適用除外とすることは可能である【図表2】。この点、勤続1年未満の者を休業申し出の適用除外とする労使協定も多くの企業において締結して

図表1 作業面の照度に関する見直し

改正前		改正後	
作業の区分	基準	作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上	一般的な事務作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上		
粗な作業	70ルクス以上	付随的な事務作業	150ルクス以上

図表2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業の場合 ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない ●介護休業の場合 ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②介護休業開始予定日から93日経過日から6カ月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない 	<p>育児休業・介護休業いずれも、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①の要件を撤廃し、②のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可） ※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」を一部改変

いると思われるが、厚生労働省の「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）」（Q4-3）では、その適用除外を有期雇用労働者にも当てはめるためには労使協定の再締結が必要であるとされている点に留意いただきたい。

A4-3：改正前の法第5条第1項ただし書では、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者には育児休業申出の権利が付与されていなかったところ、今回の改正法により、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、育児休業申出の権利が付与されました。

このため、改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、法第6条第1項ただし書に基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります。

【2】育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 （令和4年4月1日施行）

育児休業（令和4年10月1日以降は出生時育児休業〔以下、産後パパ育休〕も含む）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならないこととなる（改正後の育児・介護休業法22条1項）。

- 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

上記①～④それぞれの措置について、「『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』の一部改正について」（令3.11.4 雇均発1104第2）では、次のとおり示されている。

①その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいものであるが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものであること。研修の実施に当たっては、定期的実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられること

②相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することの意であること。このことは窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておく必要があること

③自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することの意であること。

事例の収集、提供に当たっては、男女双方の事例を収集し、提供することが原則であるが、男女いずれかの対象者がいない場合に片方のみとなることはやむを得ないこと。また、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮すること

④育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへ掲載等を行うものであること

【3】妊娠・出産（本人または配偶者）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 （令和4年4月1日施行）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等（産後パパ育休は令和4年10月1日以降）に関する以下の

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こととなる（改正後の育児・介護休業法21条）。

- 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

なお、「申出が令和4年10月より前に行われた場合であっても、子の出生が令和4年10月以降に見込まれるような場合には、出生時育児休業制度も含めて周知することが望ましいこと」（前記通達）とされている。

個別の周知・意向確認の方法は、①面談（ビデオ通話が可能な情報通信技術を用いたオンラインによる面談も可）、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかとされている（③および④は労働者が希望した場合のみ）。厚生労働省のホームページには、この措置の実施に当たって活用できるサンプルが掲載されているので、参考にしていただきたい（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000852918.pdf>）。なお、意向確認の措置については、「事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること」（「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」令3.9.30 厚労告365）とされており、この点について「法第21条第1項に定める意向確認の措置については、則第69条の4のいずれかの措置を行えばよいものであり、労働者の育児休業の取得についての具体的な意向を把握することまでを求めるものではないことを示したものである」（前記通達）とされている。つまり、事業主として意向確認のアクションを起こせばよく、育児休業等を取得するかどうかを検討中の者に対して、最終的な結論が出るまで確認し続けることまでを求めるものではない。

本改正に伴い、本人または配偶者の妊娠・出産

等を申し出たことを理由とした解雇その他の不利益取扱いが禁じられることとなる（改正後の育児・介護休業法21条2項）。

【4】育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

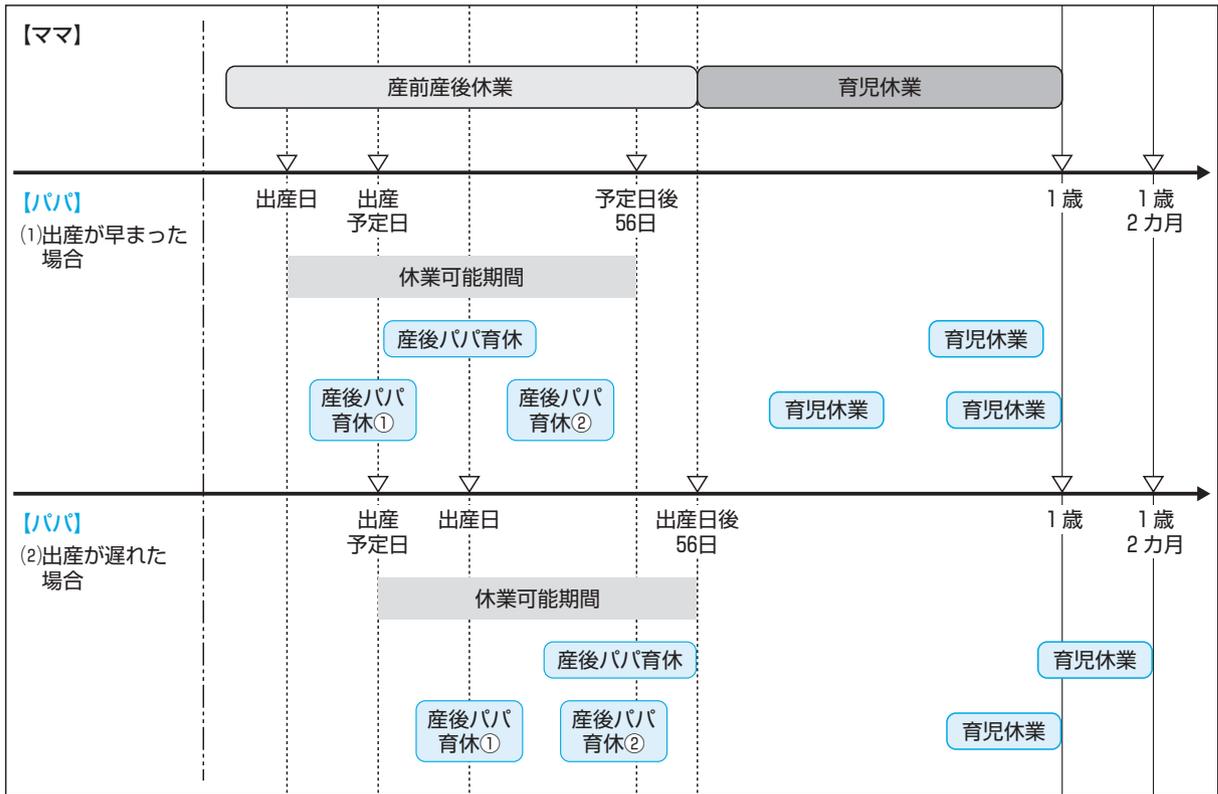
現行、1歳に満たない子に係る育児休業について、いわゆる「パパ休暇」を取得した場合または厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、再度の休業申し出はできないものとされているところ、改正後は、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き2回までの申し出が可能となる。そうすると、同じく2回までの分割取得が可能である後述の産後パパ育休と合わせ、子が1歳に達するまでの間に最大で4回の休業が可能となる【図表3】。また、本改正に伴い現行法上のパパ休暇の規定は意義がなくなるため、削除されることとなる（改正後の育児・介護休業法5条2項）。

【5】1歳到達日後の育児休業開始日の柔軟化

および再度の申し出(令和4年10月1日施行)

現行、子が1歳から1歳6カ月に達するまでの期間における育児休業の開始日は、子の1歳の誕生日（「パパ・ママ育休プラス」を利用している場合には当該休業終了日の翌日。以下、「原則の開始日」）に限られていたが、本改正により「申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日」（改正後の育児・介護休業法5条6項1号）を休業開始日とできることとされた。「同項の規定による申出」というのは、1歳6カ月に達するまでの育児休業についての申し出なので、つまりは「配偶者が先に1歳6カ月に達するまでの育児休業をしている場合」ということになる。これにより、配偶者の育児休業期間中に休業を開始することで夫婦同時の育児休業とすることや、配偶者の休業終了日の翌日を休業開始日とすることで夫婦交代での育児休業とすることもできる。また、現行法では休業開始日

図表3 産後パパ育休～子が1歳に達するまでの育休(イメージ図)



が原則の開始日に限定されていることから、再度の申し出は想定されていないことになるが、第2子以降の子の産前産後休業が始まったことにより育児休業が終了したが、当該第2子以降の子が死産となった場合等の特別の事情がある場合には、第1子について、例外的に再度の育児休業の申し出が可能となる。なお、以上の取り扱いについては、子が1歳6カ月から2歳に達するまでの育児休業についても同様である。

[6]産後パパ育休制度の創設

(令和4年10月1日施行)

子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうの日から起算して8週間を経過する日の翌日(=子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうの日の翌日から起算した8週間目)までの期間(休業可能期間)において、4週間以内の期間を定めて休業することができる「産後パパ育休制度」

が創設される(改正後の育児・介護休業法9条の2～9条の5)。なお、有期雇用労働者の場合は、休業可能期間の終期から6カ月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、申し出をすることができる。また、勤続1年未満の者や申し出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者について、労使協定の締結により適用除外とすることができる。なお、産後パパ育休期間中は、労使協定を締結している場合に限り、一定の範囲内かつ休業を申し出た者が合意した範囲で就業することが可能である。本改正に伴い、産後パパ育休の申し出をしたことや産後パパ育休期間中の就業を申し出たことなどを理由とした解雇その他の不利益取扱いが禁じられることとなる(改正後の育児・介護休業法10条)。

産後パパ育休制度の概要および[4][5]の内容をまとめると、[図表4]のとおりとなる。

図表 4 育児休業制度についての改正前後での比較

	産後パパ育休（令 4.10. 1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（令 4.10. 1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで 取得可能	原則子が 1 歳（最長 2 歳）まで	原則子が 1 歳（最長 2 歳）まで
申し出期限	原則休業の 2 週間前まで ^{※1}	原則 1 カ月前まで	原則 1 カ月前まで
分割取得	分割して 2 回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2 回取得可能 （取得の際にそれぞれ申し出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1 歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、1 歳半の時点に限定
1 歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務づけられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1 カ月前までとすることができる。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりである。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限がある。

- ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が 1 日 8 時間、1 週間の所定労働日が 5 日の労働者が、
休業 2 週間・休業期間中の所定労働日 10 日・休業期間中の所定労働時間 80 時間の場合
⇒就業日数上限 5 日、就業時間上限 40 時間、休業開始・終了予定日の就業は 8 時間未満

休業開始日		2 日目	3 日目	4 日目	5 日目	6 日目	7 日目	13 日目		休業終了日
4 時間	休	休	8 時間	6 時間	休	休	休	休	6 時間	
休				休		4 時間			休	

※3 1 歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できる。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

実務上のポイント

一連の法改正に伴って就業規則（育児・介護休業等規程）の改定が必要となることはもとより、**2. [1]**で触れたとおり、令和 4 年 4 月に向けて労使協定の再締結が必要となる。また、産後パパ育休に関する事項のうち、自社で必要となるものを定めた労使協定を令和 4 年 10 月に向けて改めて締結することとなる。

なお、厚生労働省では、下記の URL で、令和 4 年 4 月 1 日、10 月 1 日施行に対応した「育児・介護休業等に関する規則の規定例」（簡易版、詳細版）

を公表しているのので、参考にさせていただきたい。

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

[7] 職業安定法施行令の改正

（令和 4 年 4 月 1 日施行、
令和 4 年 10 月 1 日施行）

最後に、育児・介護休業法の改正に伴う職業安定法施行令の改正についても触れておく。職業安定法では、職業紹介事業者等に対して求人への全件受理の義務を課しているところ（職業安定法 5 条

の5)、求職者の就業継続に重大な影響を及ぼす求人を未然に排除するため、同義務の例外の一つとして「労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）からの求人の申込み」（同条1項3号）については、受理しないことができるものとされている。また、違反した場合に求人不受理とすることができる法令の条項は、職業安定法施行令1条において規定されている。

育児・介護休業法の改正に伴い、次の規定に違反し、是正を求める勧告に従わずに公表された場合について、求人不受理の対象として追加されることとなる。

- ①本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たことを理由とした不利益取扱いの禁止（令和4年4月1日施行）
- ②産後パパ育休の申し出に関する事業主の雇用管理上の義務（令和4年10月1日施行）
- ③産後パパ育休の申し出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止（令和4年10月1日施行）

3. 労働施策総合推進法 （令和4年4月1日施行）

職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）については、防止対策の強化がかねてより検討されていたところであり、第198回通常国会に法案が提出され令和元年5月29日に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等

の一部を改正する法律」（令元. 6. 5 法律24）により（労働施策総合推進法の改正）、パワハラ防止のための措置を講じることが事業主に義務づけられることとなった。これにより、パワハラへの対応方針を就業規則等において明確化することや、相談窓口の設置および周知といったことの対応が必要となる。本改正法は令和2年6月1日に施行されていたが、中小事業主（労働基準法における月60時間超の割増賃金率引き上げの適用猶予対象事業主と同一）においては努力義務とされていたところ、令和4年4月1日より義務化される。これに当たり、東京労働局のホームページ（下記URL参照）ではパワハラ防止に関する自主点検票などを公開しているので、参考にさせていただきたい。

※ https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/jisyutennkenn.html

4. 女性活躍推進法(令和4年4月1日施行)

女性活躍推進法は、10年間の時限立法として平成28年4月1日に全面施行された。同法に基づいて女性活躍を推進していく制度の基本的な枠組みは、[図表5]のとおりである。

本制度による企業の取り組み（一般事業主行動計画の策定）については、社会全体で着実に女性の活躍を前進させていく必要性とともに、新たに創設される制度であることから事務負担が大きいこと、普及啓発に要する期間等を勘案し、大企業（常時雇用する労働者数が301人以上）に対しては義務、中小企業（同300人以下）に対しては努力義務としてスタートしていたが、この取り組みを広

図表5 女性活躍推進法に基づく制度の基本的な枠組み

- ①各企業において自社の女性の活躍に関する状況の把握
- ②(把握した内容に基づいて) 課題を分析
- ③(課題の解決に向け) 目標を設定
- ④行動計画策定指針に盛り込まれた効果的取り組みを参考に、自社の課題解決に必要な取り組みをまとめた行動計画を策定・公表
- ⑤自社の女性の活躍に関する現状については、求職者の職業選択に資するよう公表

く促していく観点から、令和4年4月1日以降は常時雇用する労働者数が101~300人以下の企業を義務の対象とすることとなった。また、これに先立ち、女性活躍に関する情報公表（所定の14項目から選択した任意の1項目以上を公表）について、大企業においては「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の各区分からそれぞれ1項目以上選択して2項目以上を公表することとされた（令和2年6月1日施行）。

なお、一般事業主行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けられる「えるぼし認定」の制度がある。また、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けられる「プラチナえるぼし認定」の制度も令和2年6月から始まっている。

5. 次世代育成支援対策推進法施行規則 （令和4年4月1日施行）

次世代育成支援対策推進法に基づき、「くるみん認定」の制度（仕事と子育ての両立を図ることを目的とする「一般事業主行動計画」を策定し、計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができる制度）が設けられている。また、「くるみん認定」を既に受け、より高い水準の取り組みを行っている企業については、「プラチナくるみん認定」（特例認定）を受けることもできる。この認定制度につき、男性の育児休業取得を促進する観点から認定基準の一部が改正されることとなった【図表6】。

以上の改正に伴い、新たな認定制度として「トライくるみん認定」が創設される（認定基準は、

現行の「くるみん認定」と同等）。また、「トライくるみん認定」「くるみん認定」および「プラチナくるみん認定」のそれぞれについて、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を追加した新たな認定基準の類型が設けられる。

※併せて10ページ「労働法令のポイント」も参照。

6. 労働保険徴収法 （令和4年4月1日施行予定）

【1】労災保険率

労災保険率の改定は、原則として3年ごとに行われており、前回の改定が平成30年4月だったため通常であれば令和3年4月から改定となるところ、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）感染拡大の影響も踏まえて改定が見送られ、従前の率が継続しているという経緯がある（特別加入保険料率および労務費率についても同様）。

【2】雇用保険率

雇用保険率は、労働保険徴収法12条4項において、一般の事業について15.5/1000（失業等給付に係る率：8/1000、育児休業給付に係る率：4/1000、雇用保険二事業に係る率：3.5/1000）とされているが、法附則11条1項において、令和3年度までは13.5/1000（失業等給付に係る率：6/1000、育児休業給付に係る率：4/1000、雇用保険二事業に係る率：3.5/1000）とされている。その上で、雇用保険財政の状況を踏まえて一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣による率の変更が可能となっている（弾力条項）。

雇用保険財政については、新型コロナの感染拡大により雇用調整助成金の支給額が急増したことで同助成金の財源である雇用保険二事業財政は枯渇し、失業等給付の積立金を取り崩して貸し付けを行うなどしている状況にあった。こうした状況から、弾力条項が適用されていた雇用保険二事業に係る率（事業主負担のみ）は、令和4年度から原則の3.5/1000となる予定である（【図表7-1】）。

図表6 くるみん認定等の認定基準の改正点

	現 行	改 正 後
<p>【くるみん認定－認定基準5】 男性の育児休業等の取得に関する認定基準</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること (2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に公表していること (2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること</p>
<p>【くるみん認定】 認定マーク</p>		<p>認定マークが改正される</p>
<p><認定に関する経過措置> ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たすものとする。なお、この場合に付与される認定マークは現行のマークとなる ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出に当たって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなして算出することも可能とする</p>		
<p>【ブラチナくるみん認定－特例認定基準5】 男性の育児休業等の取得に関する認定基準</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること (2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること (2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること</p>
<p>【ブラチナくるみん認定－特例認定基準10】 女性の継続就業に関する認定基準</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること (2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が55%以上であること</p>	<p>計画期間において、次の(1)または(2)のいずれかを満たすこと。 (1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること (2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること</p>
<p><特例認定に関する経過措置> ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たすものとする ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出に当たって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなして算出することも可能とする</p>		
<p><特例認定の取り消しに関する経過措置> ブラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。</p>		

資料出所：厚生労働省「くるみん認定、ブラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！新しい認定制度もスタートします！」を一部改変

また、法附則に基づく措置が令和3年度末で期限を迎えることから、失業等給付に係る率は原則の8/1000となるところであるが、新型コロナの経済への影響もまだ残っている状況に鑑み、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として令和4年10月1日から[図表7-2]のとおり改定となる予定である。

実務上のポイント

年度途中で雇用保険率変更というイレギュラーな取り扱いとなるため、給与計算においては対応の漏れがないよう注意が必要である。

**7. 公益通報者保護法
(令和4年6月1日施行)**

厚生労働省管轄の法令とは異なるが、第201回通常国会に法案が提出され令和2年6月8日に成立した「公益通報者保護法の一部を改正する法律」(令2.6.12 法律51。消費者庁管轄)について触れておく。

[1] 公益通報者の範囲および通報対象事実の範囲の拡大

現行、公益通報者保護法の保護対象となるのは労働者で、退職者や役員等は保護の対象外となっていたが(公益通報者保護法2条1項)、これに退職者(退職後1年以内)および役員が追加される。

その通報者が同法の保護を受けられるのは、改正前では対象として規定された一定の法律に違反する犯罪行為に係る事実(通報対象事実)について通報に限定されていたが(同法2条3項)、これに一定の法律において過料の理由とされている事実が追加される。

[2] 公益通報した労働者の解雇を無効とする場合に係る事由の一部改正

公益通報をする先としては、①事業者内部、②処分等の権限を有する行政機関、および③その他(報道機関や消費者団体、労働組合など)の三つが定められており、通報者に対する保護策の一つとして解雇の無効が規定されている。どのような通報をした場合に当該通報を理由とした解雇が無

図表7-1 令和4年度の雇用保険率(令和4年4月1日～同年9月30日) 予定

事業の種類	雇用保険率 (①+②)	①労働者負担			②事業主負担			
		失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	二事業		
一般の事業	9.5/1000	3/1000	1/1000	2/1000	6.5/1000	1/1000	2/1000	3.5/1000
農林水産・清酒製造業	11.5/1000	4/1000	2/1000	2/1000	7.5/1000	2/1000	2/1000	3.5/1000
建設の事業	12.5/1000	4/1000	2/1000	2/1000	8.5/1000	2/1000	2/1000	4.5/1000

図表7-2 令和4年度の雇用保険率(令和4年10月1日～令和5年3月31日) 予定

事業の種類	雇用保険率 (①+②)	①労働者負担			②事業主負担			
		失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	二事業		
一般の事業	13.5/1000	5/1000	3/1000	2/1000	8.5/1000	3/1000	2/1000	3.5/1000
農林水産・清酒製造業	15.5/1000	6/1000	4/1000	2/1000	9.5/1000	4/1000	2/1000	3.5/1000
建設の事業	16.5/1000	6/1000	4/1000	2/1000	10.5/1000	4/1000	2/1000	4.5/1000

効になるのかも規定されており、この点について
[図表8]のとおり改正される。

[3]公益通報に対して

事業者が取るべき措置の新設

事業者は、公益通報を受け、ならびに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、およびその是正に必要な措置を取る業務に従事する者を定めるほか、公益通報に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を取らなけれ

ばならないこととされる(改正後の同法11条1項・2項)。事業者が取るべき措置に関する具体的内容は「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」(令 3. 8.20 内閣府告118)に定められており、その概要は、[図表9]のとおりである。なお、中小事業者(常時使用する労働者の数が300人以下)においては努力義務となる。

図表8 公益通報した労働者の解雇を無効とする場合に係る事由の一部改正(公益通報者保護法)

■ 処分等の権限を有する行政機関への通報の場合(3条2号)

改正前	改正後
信ずるに足りる相当の理由がある場合	氏名等を記載した書面を提出する場合を追加

■ 報道機関等への通報の場合(3条3号)

改正前	改正後
<規定なし>	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
生命・身体に対する危害	財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加

資料出所：消費者庁「公益通報者保護法の一部を改正する法律(令和2年法律第51号)」を一部改変

図表9 公益通報に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置(概要)

1. 事業者は、部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備として、次の措置を取らなければならない。
 - (1)内部公益通報受付窓口の設置等
 - (2)組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置
 - (3)公益通報対応業務の実施に関する措置
 - (4)公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置
2. 事業者は、公益通報者を保護する体制の整備として、次の措置を取らなければならない。
 - (1)不利益な取り扱いの防止に関する措置
 - (2)範囲外共有等の防止に関する措置
3. 事業者は、内部公益通報対応体制を実効的に機能させるための措置として、次の措置を取らなければならない。
 - (1)労働者等および役員ならびに退職者に対する教育・周知に関する措置
 - (2)是正措置等の通知に関する措置
 - (3)記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等および役員への開示に関する措置
 - (4)内部規程の策定および運用に関する措置

8.労働者協同組合法 (令和4年10月1日施行)

令和2年12月4日に議員立法として第203回臨時国会で成立した労働者協同組合法（令 2.12.11 法律78）が、一部を除き令和4年10月1日に施行される。既存の労働関係法令では労働者として企業に雇用されることを前提とした保護が図られているわけだが、同法は、組合員が出資・運営して自ら働く「労働者協同組合」という非営利法人形態を法制化するものである。介護や福祉、子育て支援といった事業を行っている非営利の組織は従来存在していたが、生協や農協・漁協などと異なり法人の根拠となる法律がなかったため、任意団体として事業を行ってきたという経緯がある（認可を受けて企業組合やNPO法人といった形態を取っている組織もある）。それが、今回の新法によって法人格を与えられることで、訪問介護や学童保育、地域産品の直売等による地域づくりなど地域の需要にマッチした事業が生まれ、ひいては多様な雇用機会の創出につながる効果が期待されており、この点は同法1条において、以下のとおり示されている（下線は筆者が追加）。

第1条 この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

株式会社では、株主が出資し、企業（経営者）が経営し、雇用された労働者が働くことで、出資・経営・労働が分離しているわけだが、労働者協同組合では、協同組合の組合員として自ら出資しつつ働き、また運営にも関わることとなる（片や、組合員〔組合の業務を執行する組合員など一部を除く〕と労働契約を締結することを組合の要件として組合員の保護を図っていることも特徴的である）。

なお、同法が定める労働者協同組合は、官庁の許可や認可を必要とせず3人以上の発起人により設立することが可能で、企業組合やNPO法人よりも手続きが簡便となっている。