




2021年の夏は宣言が発令され、無観客でのオリンピック開催となりました。残念ですが、選手を自宅から応援したいと思っております。来年の法改正に向けて、手続き上の注意点の確認、規程の見直し等、丁寧に対応してまいります。

2022年1月1日施行

雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 高年齢被保険者の特例 2以上の雇用保険適用事業に雇用される65歳以上の者について、2つの事業を合計した週の所定労働時間が20時間以上の場合に、その者からの申し出により高年齢被保険者となることができる。 ➢ 本人が両社から取得又は喪失に係る必要書類をもらい、職安に申し出る。必要書類については、本人及び事業主が記載する。
健康保険法	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 傷病手当金制度の見直し 傷病手当金の支給期間を、支給開始日から通算して1年6ヶ月間とする。対象者は現に受給している被保険者も含めるのかどうか等、通達はこれから。(現行)途中復職した期間等も含めて支給開始した日から最長1年6ヵ月 ➢ 任意継続被保険者制度の見直し 本人の希望によって任意継続被保険者の資格の喪失を認めることとする。



2022年4月1日施行

厚生年金保険法、 国民年金法 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 在職中の年金受給の在り方の見直し ①在職中の老齢厚生年金受給者の年金額を毎年定時に改定する。 ②60～64歳に支給される特別支給の老齢年金を対象とした在職老齢年金制度の支給停止とならない範囲を現行の28万円から47万円に引き上げる。 ➢ 年金受給開始時期の選択肢の拡大 年金受給開始時期の繰下げを75歳まで拡大する。 ➢ 年金手帳の廃止 年金手帳の発行は廃止とする。基礎年金番号通知書の発行のみになる。
---	---

2022年段階的に施行！ 育児介護休業法改正！！

「男性産休」最大4週間

施行日	法改正の内容
2022年中の予定	男性版「産休」 を新設、生後8週間以内に4週間まで取得可能
2022年中の予定	原則1回の通常の育休を、 男女ともに2回まで分割可能 に。分割取得しても通算180日までは算定基礎額の67%受給可能 労使協定があれば、休業中に就労することも可能とする。
2022年4月1日施行	パートなど有期雇いで1年以上勤務の取得要件を撤廃
2022年4月1日施行	企業に産休や育休の取得以降の確認を義務付け
2023年4月1日施行	従業員1000人超の企業に、取得状況の公表義務付け

2022年10月1日施行

健康保険法 厚生年金保険法	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 育児休業中の保険料免除要件の見直し ① 育児休業等開始日の属する月と終了日の翌日が属する月とが同一の場合に、育児休業等の日数が14日以上であれば保険料免除の対象とする。 ② 月末時点で育児休業等をしているか否かにかかわらず、賞与の保険料が免除となるのは育児休業等の期間が1ヶ月を超える場合に限る。 ➢ 社会保険適用の拡大 ① 適用拡大の対象となる事業所の規模を「501人以上」から「101人以上」とする。 ② 適用要件の1つである、「雇用期間が1年以上見込まれること」を撤廃する。
注目！ 最低賃金法	中央最低賃金審議会の小委員会は7月14日、2021年度の 最低賃金を全国平均で28円を目安に引き上げると決めた 。東京が28円上がると1041円になるが、最終的な金額は今後決定する。