



2022年も折り返しになりました。2022年前半は、ウクライナ情勢の影響もあり、物価高となりましたが、年金額は物価スライド制により、支給額が下がっています。10月には最低賃金が発表になると思います。労働契約を結んでいたとしても、10月1日以降は最低賃金を下回ることのないよう、気を付けてください。

### 職場における労働衛生基準が変わりました！ 2022年4月～

項目	改正前	改正後
照度	精密な作業・・・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	一般的な事務作業・・・300ルクス以上 付随的な事務作業・・・150ルクス以上
トイレ	作業場の規模にかかわらず、男性用と女性用に区別して設けることが原則	労働者が常時10人以内である場合は、建物の構造や配管の敷設状況から男女別のトイレを設けることが困難な場合もあるため、 <b>独立個室型のトイレ</b> を設置した場合に限り、例外的に男女別による設置は要しない ※原則は変更無し
休憩室	常時50人以上又は女性30人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要がある	留意点が設けられた ・入り口や通路から直視されないように目隠しを設ける ・関係者以外の出入りを制限する ・緊急時に安全に対応できる 等
温度	労働者が常時就業する部屋の気温の努力目標値は 17度以上28度以下	18度以上28度以下

### 成人年齢が18歳になりました！ 2022年4月～

2022年4月～	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 親権者の同意が無くても契約できる               <ul style="list-style-type: none"> <li>・携帯電話の契約</li> <li>・ローンを組む</li> <li>・クレジットカードを作る</li> </ul> </li> <li>➢ 1人暮らしの部屋を借りる など</li> <li>➢ 10年有効のパスポートを取得する</li> <li>➢ 男性・女性とも結婚 等</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働契約においてはどのように変わる?? (労基法 第58条)               <ol style="list-style-type: none"> <li>① これまでは満18歳以上が労働契約をする際、親権者の同意が必要であったが、<b>親権者の同意は不要となる。</b></li> <li>② これまでは満18歳以上にとって不利と認めた場合、親権者は契約解除ができたが、今後は原則として親権者は契約解除ができない。</li> </ol> </li> </ul>

### 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"> <li>➢ <b>育児休業中の保険料免除要件の見直し</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> <li>➢ <b>社会保険適用の拡大(101人以上の会社対象)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>② 週20時間以上勤務する方は社会保険加入対象となる。学生は対象外。月額88,000円以上であること。</li> <li>③ 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。</li> </ol> </li> </ul>
育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 出生時育児休業(産後パパ育休)制度の始まり</li> <li>➢ 分割して2回取得可能</li> </ul>