■主な労働社会保険諸法令の法改正一覧　　2022/5/6

主に、中小企業が対象となる施行年月を中心に記載しています。　　小林勝哉社会保険労務士事務所

No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
1	2007年 4月	男女雇用機会均等法	男性も含む労働者のセクハラ防止対策の措置義務化	事業主に措置義務	
2	2012年 8月	労働契約法	「雇止め法理」の法定か	有期契約の更新を丁寧に	
3	2013年 4月	労働契約法	無期労働契約への転換、不合理な労働条件の禁止	5年超えの有期契約の更新に留意	
4	2013年 4月	高年齢者雇用安定法	継続雇用制度の労使協定による基準の撤廃	厚生年金支給開始年齢まで雇用を	
5	2015年 4月	パートタイム労働法	正社員と差別的取り扱いが禁止される対象範囲の拡大	パートの職務や転勤有無に留意	
6	2015年12月	労働安全衛生法	ストレスチェック制度の義務化（中～大企業）	50人未満は努力	
7	2017年 1月	育児介護休業法	有期契約労働者の育児・介護休業取得の要件緩和、 介護休業の分割取得、 介護休暇の取得柔軟化（半日単位の取得）、 介護のための所定時間外労働の免除、等	介護休業の3回分割可能に、等	
8	2017年 1月	男女雇用機会均等法	妊娠・出産等ハラスメント（マタハラ）防止措置義務化	事業主に措置義務	
9	2017年 1月	労働基準法	労働時間適正把握ガイドライン策定	事業主に労働時間把握の留意点を明示	
10	2017年 5月	個人情報保護法	小規模事業者に対する一律除外規定の撤廃、等	マイナンバー取扱責任を全企業に	
11	2017年10月	育児介護休業法	育児休業期間が最長2歳まで延長、等	保育所待機の長期化への対応	
12	2018年 1月	－	副業に関する厚生労働省モデル就業規則改定	モデルとしても副業を原則認める記述に	
13	2018年 4月	労働契約法（再掲）	無期労働契約への転換（2013年4月法改正から5年め）	5年超えの有期契約の更新に留意	
14	2019年 4月	労働基準法	年休の5日取得義務化、等	年休時季指定義務（罰則有り）	
15	2019年 4月	労働基準法	時間外労働の上限規制（大企業、除く建設等業種）	月間100時間、年間720時間、など	
16	2019年 4月	労働安全衛生法	産業医・産業保健機能の強化、 労働時間の客観的把握の義務化、等	健康管理時間として労働時間把握を	
17	2019年 4月	労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の努力義務化	翌日出勤まで一定時間以上休息の努力	
18	2020年 4月	労働基準法	時間外労働の上限規制（中小企業、除く建設等業種）	月間100時間、年間720時間、など	
19	2020年 4月	労働基準法	賃金債権の時効見直し（２年→３年）	民法改正対応、法定帳簿の３年保管	
20	2020年 4月	労働基準法	３６協定様式見直し	健康福祉確保措置追加	
21	2020年 4月	職業安定法	労働条件通知の項目追加（受動喫煙防止措置）	受動喫煙防止措置の追記	
22	2020年 4月	パートタイム・有期雇用労働法、 労働者派遣法	不合理な待遇格差の解消、 労働者に対する説明義務強化、等（大企業、派遣会社）	同一労働同一賃金の説明責任	
23	2020年 6月	労働施策総合推進法	パワハラ防止措置義務化、等（大企業）	事業主に措置義務	
24	2020年 6月	育児介護休業法	育児休業等に関するハラスメント防止措置義務化	事業主に措置義務	
25	2021年 1月	育児介護休業法	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得、等	休暇取得を柔軟に対応	
26	2021年 3月	障害者雇用促進法	法定雇用率の引き上げ（2.3%）（従業員43.5人以上）	雇用労働者100人以下は未達納付金なし	
27	2021年 4月	パートタイム・有期雇用労働法	不合理な待遇格差の解消、 労働者に対する説明義務強化、等（中小企業）	同一労働同一賃金の説明責任	
28	2021年 4月	高年齢者雇用安定法	70歳までの就業確保の努力義務化、等	雇用延長以外の就業確保も努力	

No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
29	2022年 1月	雇用保険法	労働者の申出で2以上事業の時間通算で雇用保険加入	兼業・副業者の雇用保険加入	
30	2022年 4月	労働施策総合推進法	パワハラ防止措置義務化、等（中小企業）	事業主に措置義務	○就業規則
31	2022年 4月	育児介護休業法	環境整備と個別確認義務、有期の取得要件廃止	窓口で個別確認、有期1年未満も対象	○就業規則
32	2022年 4月	公益通報者保護法	体制整備義務、従事者の守秘義務へ刑事罰	消費者庁から指針案、300人以下は努力	○就業規則
33	2022年10月	健康保険法、厚生年金保険法	社会保険20時間基準の101人以上への拡大	中堅企業へ拡大	
34	2022年10月	育児介護休業法	男性の育児休業取得促進と育児休業制度改正	男性の産休、育休の分割取得等へ対応	○就業規則
35	2023年 4月	労働基準法	60時間超え時間外労働の割増率引き上げ（中小企業）	給与規定の改訂、長時間労働抑制へ	○就業規則
36	2023年 4月	障害者雇用促進法	法定雇用率の引き上げ（2.6%）（従業員38人以上）	雇用労働者100人以下は未達納付金なし	
37	2023年 4月予定	雇用保険法、労働保険徴収法	雇用保険料率の引き上げ（一般15.5、建設18.5/1000）	労働者負担・事業主負担ともに変更	
38	2023年 4月	育児介護休業法	男性の育児休業取得の公表義務化（大企業）	1,000人超えの事業主	
39	2023年 4月	労働基準法施行規則	賃金のデジタル払いが可能に	労働者の同意のうえ、資金移動業者の口座への支	△就業規則
40	2023年 4月	労働安全衛生法施行規	危険有害な作業を請け負う個人事業主等の保護措置義務化	22条の作業、一人親方や資材搬入業者や警備員も	
41	2023年 4月	健康保険法施行令	出産育児一時金支給額の引き上げ（42万円→50万円）		
42	2024年 4月	労働基準法	建設業・運転手・医師等の限度基準適用除外の廃止	法定時間外労働条件規制の適用猶予の廃止	
43	2024年 4月	自動車運転者の労働時間等の改善のための基	トラック・バス・タクシー運転者の拘束時間・休息期間の変更		
44	2024年 4月	障害者雇用促進法	障害者の短時間労働者の実雇用率に算定する特例	週10時間以上20時間未満	
45	2024年 4月予定	障害者雇用促進法	民間の法定雇用率の段階的引き上げ（2024年度2.5%、26年度2.7%を予		
46	2024年 4月予定	有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準	通算契約期間・更新回数の上限を定めたり引き下げるときの理由の事前説明		
47	2024年 4月予定	労働基準法施行規則	労働条件明示事項に、通算契約期間・更新回数の上限、就業場所・業務の変更の範囲を追加		
48	2024年 4月予定	労働基準法施行規則	無期転換申込権発生時の労働条件明示事項に、無期転換申込機会と転換後の労働条件を追加		
49	2024年 4月予定	労働基準法施行規則	裁量労働制の対象者要件、手続き、報告期間、健康福祉確保措置、苦情処理措置導入等		△就業規則
50	2024年 4月	健康保険法、厚生年金保険法	社会保険20時間基準の51人以上への拡大	小規模事業所へ拡大	
51	2025年 4月	雇用保険法	60歳からの高年齢雇用継続給付を15%→10%に縮小	70歳までの就業確保の努力の定着	
52	2025年 4月予定	障害者雇用促進法	障害者雇用の除外率の引き下げ		
53	2026年 7月予定	障害者雇用促進法	民間の法定雇用率の段階的引き上げ（2024年度2.5%、26年度2.7%を予		