

概要	関連法	導入時期	実施内容
外国人雇用状況の届出で在留カード番号の記載が必要に	労働施策総合推進法	2020.3	2020年3月1日以降に雇い入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において在留カード番号の記載が必要
労働時間上限規制	労基法	2020.4	上限： 月45H、年360H 特別条項：年720H、単月100H未満、複数月平均80H未満（大企業は2019.4から適用済）
受動喫煙防止措置の明示	職安法施行規則	2020.4	従業員募集や求人申し込みの際に受動喫煙対策を講じているか明示
求人不受理の可能性	職安法	2020.6	過去1年間に2回以上、労基法や最賃法で同一条項違反で是正指導を受けた場合等
中途採用に関する情報公開	労働施策総合推進法	2021.4	従業員数が301人以上の大企業を対象に、中途採用比率の公表を義務付け
月60H超割増率引上	労基法	2023.4	中小企業の猶予が廃止され、全ての企業で60H超の時間外労働の割増率が50%に
限度基準適用除外見直し	労基法	2024.4	運送業、建設業、医師など時間外労働の上限の適用除外とされていた業種への規制適用
賃金支払の電子マネー可	労基法	審議中	現金手渡しや銀行振込に限られている賃金支払方法に電子マネーを追加
複数事業労働者向けの給付	労災法	審議中	複数事業労働者の負傷、疾病、傷害又は死亡に関する保険給付の創設
給付基礎日額の算定特例	労災法	審議中	複数事業労働者は、事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎とする
新卒採用時の情報提供	若者雇用促進法	審議中	新卒を募集する企業へ平均勤続年数や研修内容など幅広く情報提供を求める

概要	関連法	導入時期	実施内容
ハローワークインターネットサービスの拡充	雇用保険法	2020.1	事業者はインターネットサービスでハローワークに求人票申し込み可
免除対象高年齢労働者の特例廃止	雇用保険法	2020.4	64歳以上の方の雇用保険料は徴収を猶予されていたが2020年4月に廃止
基本手当 自己都合退職の待機期間を2か月に短縮	雇用保険法	2020年度施行	自己都合で退職した場合に失業手当の給付を制限する期間を2か月に短縮
重度障害者の就労支援拡充	障害者雇用促進法	2020年度中	常時介護が必要な重度障害者を雇用する企業への助成金を拡充
障害者雇用認定制度	障害者雇用促進法	2020.4	障害者の雇用の促進等に関する取り組みに関し、その実施状況が優良な中小事業主を認定
特定短時間労働者特例給付金の創設	障害者雇用促進法	2020.4	短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にあるものを雇用する事業主に対して特例給付金を支給
被保険者期間の計算方法	雇用保険法	2020.8	被保険者期間が12か月に満たない場合は、賃金支払基礎日数11日以上または80時間以上であるものを1か月として計算
子の看護／介護休暇	育児介護休業法	2021.1	育児や介護を行う労働者が時間単位で休暇を取得可能（育児介護をおこなうすべての労働者が取得可）
雇用安定事業	雇用保険法	2021.4	高年齢就業確保措置の導入等により高年齢者雇用を延長する事業主に対して必要な助成および援助を行う
雇用保険率の弾力的変更	徴収法	2021.4	積立金の状況による保険率変更の算定について、教育訓練給付と雇用継続給付の額を除いて算定、国庫負担額から育児休業給付に要する費用を除き、徴収保険料額から育児休業給付分を除く

概要	関連法	導入時期	実施内容
高年齢被保険者の特例	雇用保険法	2022.1	本人の申し出により①～③のいずれにも該当すれば高年齢被保険者となることが可能 ①週の労働時間が20時間未満②二以上の事業主に雇用される65歳以上の者③二の事業の適用事業における一週間の所定労働時間の合計が20時間以上
70歳就業機会の確保	高齢者雇用安定法	2022.4	高齢者が希望すれば70歳まで働けるように就業機会の確保を求める（努力義務）
高年齢雇用継続給付	雇用保険法	2025.4	各支給対象月の賃金額に10%を乗じて得た額（みなし賃金額に30を乗じて得た額の64%以上のときは10%から一定の割合で逡減）
雇用継続給付の廃止	雇用保険法	審議中	
雇用保険被保険者氏名変更届の廃止	雇用保険法	施行予定	他の届出契機で把握可能なため、氏名変更の届出を廃止。
報告徴収・立ち入り検査対象の追加	雇用保険法	審議中	検査対象として、被保険者と認められるものを雇用し、又は雇用していた事業主を追加
国庫負担の見直し	雇用保険法	審議中	育休と失業の給付を切り離し、どちらかの財政が悪化しないように調整可能となる
失業手当の時間単位認定	雇用保険法	審議中	求職活動週の人に対する失業保険の基本手当について、時間単位での認定基準を設ける
労災保険料算定方法	徴収法	審議中	二以上の事業に使用される労働者についての算定方法を規定
雇用保険率	徴収法	-	2020年度、2021年度の雇用保険率は1000分の13.5（農林水産清酒は1000分の15.5、建設は1000分の16.5）

概要	関連法	導入時期	実施内容
障害状態確認書の作成期間・提出時期の変更	国民年金法	2020.1	障害状態確認書の作成期間が提出期限 3 か月以内に拡大。（20歳前障害については提出期限が誕生日の月末に変更）
被扶養者国内居住要件の追加	健康保険法等	2020.4	日本国内に住所を有する人を原則とし、例外として日本からの留学生や海外赴任者に同行する家族、赴任中に生まれた家族などを認定
国民健康保険料の上限引き上げ	国民健康保険法	2020.4	上限を2万円引き上げて82万円へ。介護保険料の上限は1万円引き上げて17万円に
後期高齢者医療保険料	国民健康保険法	2020.4	保険料の賦課限度を62万円から64万円へ。低所得者に対する保険料の提言措置についての判断基準も見直し
マイナンバーカードの保険証利用	健康保険法	2021.3	医療機関でマイナンバーカードのICチップで医療保険資格が確認可能に。利用にはマイナポータルでマイナンバーカードを保険証として利用するための登録が必要。保険証は継続し利用可能。
未婚のひとり親等の申請全額免除基準	国民年金法	審議中	所得の低い未婚のひとり親等は国民年金保険料の支払い免除
年金支給の繰り上げ繰り下げ	国民年金法	審議中	＜繰り上げの請求＞ 月換算減額率を「5/1000」から「4/1000」へ軽減 ＜繰り下げの申し出＞ 繰り下げ上限年齢を現行の「70歳」から「75歳」へ引き上げ。なお、月換算増額率は現行の「7/1000」から変更なし
脱退一時金支給上限年数	国民年金法、厚生年金法	審議中	支給上限年数について、現行の3年から5年に引き上げ
厚生年金保険適用除外要件見直し	厚生年金法	審議中	2か月以内の雇用契約であっても、実態からみて2か月を超えて使用される見込みがあると判断できる場合には最初の2か月の雇用期間を含めて当初から社会保険の適用対象とする

概要	関連法	導入時期	実施内容
国民年金手帳から基礎年金番号通知書へ切替	国民年金法	審議中	国民年金手帳を代替する形で、国民年金の被保険者となったものに「資格取得のお知らせ」を通知
低在老の支給停止基準額見直し	厚生年金法	審議中	60～64歳の支給停止基準額を、現行の28万円から65歳以上の基準額に合わせて47万円に
確定拠出年金の加入可能年齢引き上げ		審議中	企業型確定拠出年金に加入できる年齢の上限を70歳未満、個人型確定拠出年金を65歳未満に引き上げ
65歳以降の毎年年金改定	厚生年金法	審議前	厚生年金の受給額計算は65歳と70歳時に計算することになっているが、65歳以降毎年計算する仕組みの導入へ

概要	関連法	導入時期	実施内容
受付窓口のワンストップ化	健康保険法・徴収法	2020.1	労働保険関係成立届について、対象事業の事業主が「新規適用」「適用事業所設置届」と併せて提出しようとする場合は、年金事務所、労基署、ハローワークにて受付が可能
令和2年度税制改正大綱	—	2020.1	未婚のひとり親への寡婦（夫）控除の適用
		2020.1	「NISA」の延長、拡充
		2020.1	個人型確定拠出年金について労使合意を不要とするなどの加入要件の緩和
個人情報保護法制度改正大綱	—	施行予定	利用停止等の権利の拡充、開示のデジタル化推進、6か月以内に消去するデータも保有個人データに含むこと、漏えい等報告の義務化、個人データの提供先基準の明確化など、企業が新たに対応すべき規定が盛り込まれる



# 法改正まとめ 注目トピックス パワハラ・同一労働同一賃金など（2020年1月版）



概要	関連法	導入時期	実施内容
パワハラ防止対策の法制化 セクハラ防止対策の強化	労働施策 総合推進 法	2020.6	雇用管理上の措置義務（事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化や周知、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等） ※適切な措置を講じていない場合は是正指導の対象に （中小企業は2022.3までは努力義務）
	雇用機会 均等法等	2020.6	事業主へセクハラ等に関して相談をした等の理由での不利益取扱いの禁止
精神障害の労災認定基準	労災法	審議中	パワーハラスメント対策の法制化を踏まえた認定基準の検討、精神障害に関する最新の医学的知見等を踏まえた認定基準の検討
同一労働同一賃金	派遣法	2020.4	派遣元事業主はいずれかの方法で派遣労働者の待遇を確保する「①派遣先均等・均衡方式」「②労使協定方式」
	パート・ 有期法	2021.4	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
	労働 契約法	2021.4	20条削除
賃金等請求権の消滅時効	労基法	2020.4	賃金等の請求権が2年から3年に。5年後の見直しで最終的に5年を目指す
厚生年金の適用拡大	厚生年金 法	審議中	従業員（被保険者数）要件を現行の「501人以上」から、「101人以上」へ緩和する。2022年10月を予定。さらに2024年10月には「51人以上」へ更に緩和の可能性あり
			勤務期間の見込み。現行の「1年以上」から、「2ヵ月超」へ緩和。
			任意適用事業所の業種のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業（法務）について、適用業種に追加。

# 法改正まとめ 助成金予想（令和2年度概算要求より）



概要	対策・予算	内容
多様な 人材 関連	65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備 52億円 （対前年+13%）	65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成
	中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援 23億円 （対前年±0%）	これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用を拡大した場合の助成金において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成
	氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等 12億円（対前年+21.1%）	正社員経験がない又は少なく、就職が長続きしない又は非正規雇用を繰り返す労働者を雇い入れた企業への助成金について、対象年齢要件等を見直す。また失業中だけでなく非正規雇用労働者も支援対象となるよう制度を拡充
	女性活躍推進法の実効性確保 6.6億円 （対前年±0%）	女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業について、相談支援、助成金の活用など、取り組みの加速化を図る
	仕事と家庭の両立支援の推進 168億円 （対前年+36.6%）	男性の育児休業等取得を後押しする企業への助成金に、男性労働者に育児休業取得の積極的な勧奨を行った場合の加算措置を新たに設けることにより、男性の育児休業等の取得促進を図る
	外国人材の適正な雇用管理に関する助言・援助等を行うための体制の強化、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援 11億円（対前年+23.6%）	外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取り組みに対する助成措置を新設
	長期の教育訓練休暇制度を推進する事業主等への助成金による支援 874億円（対前年+63.7%）	長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主に対して助成金による支援を実施

# 法改正まとめ 助成金予想（令和2年度概算要求より）



概要	対策・予算	内容
働き方改革 関連	雇用型テレワークの導入支援 3.1億円 (対前年+10.7%)	適正な労務管理下におけるテレワークの普及促進。テレワーク導入に係る助成
	副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援 2.4億円 (対前年+84.6%)	一般健康診断やストレスチェック等、副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業へその要した費用を助成する制度を創設
	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援 184億円 (対前年+23.5%)	助成金コースの新設・拡充により業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、最低賃金が低い地域の賃金引上げ支援を強化
	非正規雇用労働者の処遇改善に向けた企業支援 1230億円 (対前年+23.6%)	非正規雇用労働者の正社員転換や正社員と共通の賃金規程・諸手当制度を新たに定めるなど処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う
	人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援 19億円 (対前年▲70.7%)	人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う
	生産性向上・労働時間縮減 176億円 (対前年+19%)	生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対する助成を行う。働き方改革に取り組むために、新たに労働者を雇い入れ一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。
	自動車運送、建設、IT業における勤務環境改善 84億円 (対前年+10.5%)	自動車運送事業、建設業について、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を推進
	勤務間インターバル制度の導入促進 27億円 (対前年+69%)	当該制度について中小企業向けの普及促進、助成金制度の一層の推進
	高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するため、助成金を創設