

☆社会労働保険主な改正一覧 (2019.4.1～2025.4.1)

2020.12.27 作成

期日	改正名	内容	法律
2019.4.1	労働時間の状況の把握義務	管理監督者も含めタイムカード等で労働時間の管理が必要	働き方改革
2019.4.1	勤務間インターバル制度の努力義務化	事業主等の責務として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること（勤務間インターバルの導入）に努めなければならないこととする。	働き方改革
2019.4.1	年5日以上の有給休暇の時季指定義務	全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる。	労基法 働き方改革
2019.4.1	フレックスタイム制の拡充	フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。そのひと月の賃金清算期間を3か月間で調整可能となる。	労基法 働き方改革
2019.4.1	国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除	出産予定日または出産日が属する月の前月から4か月間（以下「産前産後期間」といいます。）の国民年金保険料が免除	国民年金法
2019.4.1	高度プロフェッショナル制の導入	高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上有給休暇確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度の導入	労基法 働き方改革
2019.4.1	70歳到達届が不要となる改正	70歳到達時に引き続き同一の事業所に同じ報酬で使用される被保険者については、事業主からの70歳到達届の提出が不要	厚生年金保険法
2019.4.1	一括有期事業開始届の廃止	建設業の一括有期事業を開始したときに事業主が労働基準監督署に提出しなければならない一括有期事業開始届が廃止	労働保険料徴収法
2020.3.1	外国人雇用状況届出の改正	令和2年3月1日以降に採用、退職した外国人の雇用状況届出については、在留カード番号の記載が必要になります。雇用保険取得届や喪失届で対応可能	労働施策総合推進法
2020.4.1	被扶養者の国内居住要件	健康保険法第3条第7項に定める「住所」については、住民基本台帳に住民登録されているかどうか（住民票があるかどうか）で判断し、住民票が日本国内にある方は原則、国内居住要件を満たすものとされる。日本で働く外国人で本国に住んでる家族は認められないという事です。	健康保険法
2020.4.1	育児休業給付の新しい給付体系への位置付け	育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。令和3年まで保険料の引き下げ措置あり。	育児・介護休業法
2020.4.1	女性活躍推進行動計画の目標設定項目の改正	常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる行動計画を作成する際は、行動計画の目標設定について関連する数値目標を設定すること。	女性活躍推進法
2020.4.1	派遣労働者の公正な待遇の確保	「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保	労働者派遣法
2020.4.1	高齢者の雇用保険料免除制度の廃止	65歳以上の方は、令和2年3月給与まで免除ですが、令和2年4月給与から雇用保険料の徴収が必要	労働保険料徴収法
2020.4.1	時間外労働上限規制（大企業は2019.4.1より）	月45時間、年間360時間の時間外労働や特別条項において複数月で80時間、年720時間、月100時間未満の時間労働上限規制が法律で定められた。	労基法
2020.4.1	賃金請求権の消滅時効期間	賃金請求権の消滅時効期間 2年⇒5年（当分の間は3年） 記録の保存期間 3年⇒5年（当分の間は3年） 付加金の請求期間 2年⇒5年（当分の間は3年）	労働基準法
2020.6.1	女性活躍推進に関する情報公表項目の改正	常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、下記二つのカテゴリーに項目が分けられ、それぞれから1項目以上公表するよう改正。 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	女性活躍推進法

期日	改正名	内容	法律
2020.6.1	心理的負荷による精神障害の認定基準の改正	パワーハラスメント防止対策が法制化されることなどを踏まえ、今月取りまとめられた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告を受けたもので、「パワーハラスメント」の出来事を「心理的負荷評価表」に追加	労災保険法
2020.6.1	パワーハラスメント対策の義務化（大企業） 中小企業は努力義務（3年後義務化）	職場のパワーハラスメント対策が法制化（労働施策総合推進法の改正）され、パワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じること	労働施策総合推進法
2020.8.1	被保険者期間の算定方法の変更	離職票作成時など被保険者期間を算定する際に、賃金支払の基礎となる日数が11日未満であっても、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算。	雇用保険法
2020.9.1	複数就業者の労災保険給付	複数就業者の労災保険給付について、給付基礎日額を合算する制度	労災保険法
2020.10.1	失業給付の給付制限期間の短縮	令和2年10月1日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2か月となる。（今までは3か月でした）	雇用保険法
2021.1.1	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得	子の看護休暇・介護休暇について、1時間単位での取得を可能とする改正。	育児・介護休業法
2021.3.1	障害者雇用率の引上げ	障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わる。また、その事業主には、以下の義務があり。 ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告。 ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努める。	障害者雇用促進法
2021.4.1	同一労働同一賃金(大企業は、2020.4.1.より)	正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す制度	パートタイム・有期雇用労働法
2021.4.1	70歳までの就業機会確保（努力義務）	70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する事。義務ではないが流れがある。	高齢者雇用安定法
2021.4.1	中途採用者比率の公表義務	労働者数300人超の大企業は、中途採用により雇い入れられた者の割合を定期的に公表することが義務	労働施策総合推進法
2021.4.1	脱退一時金の支給上限年数の引上げ	払い損防止の観点から外国人に対する脱退一時金の支給上限年数が3年から5年に引き上げ。	厚生年金保険法
2021.4.1	労働基準法に基づく届出の押印原則の見直し	36協定などの使用者押印欄、過半数代表者の押印欄が廃止されます。これにより様式の変更がある。	労働基準法
2022.1.1	65歳以上の副業者への雇用保険の適用	複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用	雇用保険法
2022.4.1	女性活躍推進行動計画の策定義務の対象拡大	女性活躍推進のための行動計画の策定等義務企業が300人超→100人超へ拡大。	女性活躍推進法
2022.4.1	在職老齢年金の見直し	60歳から64歳までの在職老齢年金制度において賃金と年金額の支給停止基準額を現行でいえば、28万から47万へ引き上げ。	厚生年金保険法
2022.10.1	被用者保険の適用拡大（500人超→100人超）	短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる（現行500人超→100人超→50人超）。従業員5人以上の土業の個人事業所についても強制加入へ。	厚生年金保険法
2023.4.1	中小企業に対する割増賃金率の適用猶予措置の廃止	1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げ。	労働基準法
2024.10.1	被用者保険の適用拡大（100人超→50人超）	短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる（現行500人超→100人超→50人超）	厚生年金保険法
2025.4.1	高年齢雇用継続給付の支給率	高年齢雇用継続給付の支給率が15%から10%へ縮小	雇用保険法