

# 2022 年 健康保険法等改正と育児介護休業法等改正の主なポイント

---

## 1. 2022 年 法改正の特徴

昨年から今年にかけて、中小企業に対する労働時間上限規制の適用や同一労働同一賃金関連法、賃金消滅時効の延長や身元保証契約における損害賠償での極度額の設定、パワハラ防止法制化、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得適用等、大型の法改正、特に労務分野における法改正が行われてきました。

2022 年は、保険分野での法改正が多く予定されており、雇用保険分野、年金分野では主に下記の改正が予定されています。

### ■雇用保険分野改正（2022 年 4 月 1 日施行）

・複数事業主に雇用される 65 歳以上労働者（各社で週 20 時間未満、合算週 20 時間以上の場合）に雇用保険加入

### ■年金分野改正

#### ○在職中の年金受給の在り方の見直し（2022 年 4 月 1 日施行）

・在職中の老齢厚生年金受給者（65 歳以上）の年金額を毎年定時に改定することとする。  
・60 歳から 64 歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大（支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行 28 万円から 47 万円に引き上げ）

#### ○受給開始時期の選択肢の拡大（2022 年 4 月 1 日施行）

・現在 60 歳～70 歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60 歳から 75 歳の間  
に拡大する。（現行 30%減～42%増→24%減～84%増）※繰上げ率が 0.5%減→0.4%減/月

#### ○確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

- ・確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げ（※）（2022 年 5 月 1 日施行）
  - ※企業型 DC：厚生年金 被保険者のうち 65 歳未満→70 歳未満
  - 個人型 DC (iDeCo)：公的年金の被保険者のうち 60 歳未満→65 歳未満
- ・受給開始時期等の選択肢の拡大（60 歳～75 歳）（2022 年 4 月 1 日施行）
- ・企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

（2022 年 10 月 1 日施行）

## ○社会保険被用者保険の適用拡大（第1弾） ※短時間労働者への適用拡大

（2022年10月1日施行）

- ・ 現行 500 人超→100 人超
- ・ 短時間労働者の適用要件のうち「雇用見込期間要件」の変更 1 年以上→2 か月超  
※他に要件として、週所定労働時間 20 時間以上、賃金月額 88,000 円以上等
- ・ 厚年・健保の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に公務員共済の短期給付を適用する。

そして、上記改正の他、2022 年に予定されている 2 つの法改正を次にご紹介致します。  
企業として、実務対応の準備（特に 3 については就業規則・育児介護休業規程等の改正）が必要になってくる内容ですのでご確認ください。

## 2. 健康保険法等の改正 主要項目のポイント

### ①傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法等】（2022年1月1日施行）

傷病手当金について、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。

・ 現行は、「支給を始めた日から起算して1年6か月を超えない期間支給する」取扱いです。

★**法改正により**、「支給を始めた日から通算して1年6か月間支給する」ようになります。

政府は、治療と仕事の両立ができるよう政策を進めており、病気治療中に休職と復職を繰り返すことが出てくる場合においても、復職・出勤に伴い傷病手当金が不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられることとなります。

今までは復職中の期間も、当初傷病手当金を受給した時を起算として1年6か月がカウントされ経過していましたが、この改正により従来より長く治療との両立ができるようになります。

### ②任意継続被保険者制度の見直し【健康保険法等】（2022年1月1日施行）

任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや、被保険者からの申請による資格喪失を可能とする。

## **A. 任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直し**

・現行において任意継続被保険者の標準報酬月額の設定は、次の各号に掲げる額のうちいずれか少ない額とされます。

- (1) 当該任意継続被保険者が被保険者の資格を喪失したときの標準報酬月額
- (2) 前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日における当該任意継続被保険者の属する保険者が管掌する全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額（健康保険組合が当該平均した額の範囲内においてその規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額）を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額

法改正により、健康保険組合（協会けんぽ以外）について、次のとおり現行の扱いの例外が認められます。

★第1号に掲げる額が第2号に掲げる額を超える任意継続被保険者について、規約で定めるところにより、第1号に掲げる額（当該健康保険組合が第2号に掲げる額を超え第1号に掲げる額未満の範囲内においてその規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額）をその者の標準報酬月額とすることができる。

## **B. 被保険者からの申請による資格喪失が可能に**

・現行は、次の各号のいずれかに該当した日の翌日（第4号から第6号はその日）から、任意継続被保険者の資格を喪失します。

- (1) 任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき。
- (2) 死亡したとき。
- (3) 保険料（初めて納付すべき保険料を除く。）を納付期日までに納付しなかったとき（納付の遅延について正当な理由があると保険者が認めたときを除く。）。
- (4) 被保険者となったとき。
- (5) 船員保険の被保険者となったとき。
- (6) 後期高齢者医療の被保険者等となったとき。

法改正により、資格喪失事由として次の事由が追加されます。

★任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を、厚生労働省令で定めるところにより、保険者に申し出た場合において、その申出が受理された日の属する月の末日が到来したとき。

### ③育児休業中の保険料の免除要件の見直し 【健康保険法、厚生年金保険法等】

(2022年10月1日施行)

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとする。

・現行は、「育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料が免除」されます。

法改正により、次のとおり扱いが変更されます。

★育児休業等を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが異なる場合は、開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの月の保険料を免除。

★育児休業等を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が14日以上である場合は、当該月の保険料を免除。

★保険料の免除要件を上記2つの区分とした上で、育児休業等の期間が1月以下である場合は、標準報酬月額に係る保険料に限り免除の対象とする（賞与に係る保険料は徴収）。

## 3. 育児介護休業法等の改正 主要項目のポイント

### ①出生時育児休業制度の創設

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み【育児・介護休業法】（公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日で施行）

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

・分割して取得できる回数は、2回とする（但し、分割して取得する場合でも、初めにまとめて申出が必要）。日数は合計28日まで。

・有期契約者の場合は、養育する子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない限り申出可能。

・労使協定の締結で（1）入社1年未満の者（2）申出から1年以内に雇用関係の終了が

明らかな者（3）週所定労働日数が2日以下の者は適用除外することができる。

・休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする〔現行の育児休業（1か月前）よりも短縮〕。ただし省令で規定される内容（出生時育児休業申出が円滑に行われるようにする為の雇用環境の整備他※）を労使協定で定める場合は2週間超1か月前までを申出期限とすることができる（※「建議」で内容記載あり）。

・出生時育児休業は、子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合、子の出生の日の翌日（出産予定日前の出生の場合は、当該出産予定日の翌日）から起算して8週間を経過した場合、出生時育児休業の日数が28日に達した場合については当該日に終了し、申出者について産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業が始まった場合はその翌日に終了する。

・休業開始予定日の変更、休業終了予定日の変更、休業申出の撤回に関しては、1歳に満たない子についてする育児休業に係る規定を準用する。

・出生時育児休業の申出や取得、出生時育児休業期間中の就労に関する申出や事業主からの日時の提示に同意しなかったこと、その他省令で定めるものを理由として労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

#### ★労使協定締結による出生時育児休業期間での就業について

労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

・労働者が就労しても良い場合は事業主にその条件（就労しても良い日時や上限日数・時間数）を申し出る。休業開始前までに申し出ることができ、また、休業開始までは申し出た条件の変更や撤回も可能。

・事業主が休業期間中に就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で、就労候補日・時間を提示し、労働者が同意した範囲で就労させることができる。

労働者は休業開始前までは同意の撤回することが可能。休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

## ②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に

### 対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け（2022年4月1日施行）

・事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして省令で定める事実を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

・事業主は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、その他省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置のいずれかを講じなければならない。

・事業主は、労働者が当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして省令で定める事実を申し出たときは、省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するために面談その他省令で定める措置を講じなければならない（方法は「建議」で提案されている）。

### ③育児休業の分割取得

（公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日で施行）

育児休業（①の休業を除く）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

・1歳に満たない子についてする育児休業（①の出生時育児休業を除く）について、子の出生後8週間の期間内に労働者が当該子を養育するために育児休業をした場合に限り、分割して2回の育児休業申出をすることができるものとする。

・1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業について、省令で定める特別の事情がある場合には、当該子の1歳到達日後の期間において育児休業をしたことがある場合でも再度育児休業をすることができるものとする。＜1歳6か月から2歳に達するまでの子についてする育児休業について、同様の規定を設けるものとする。＞

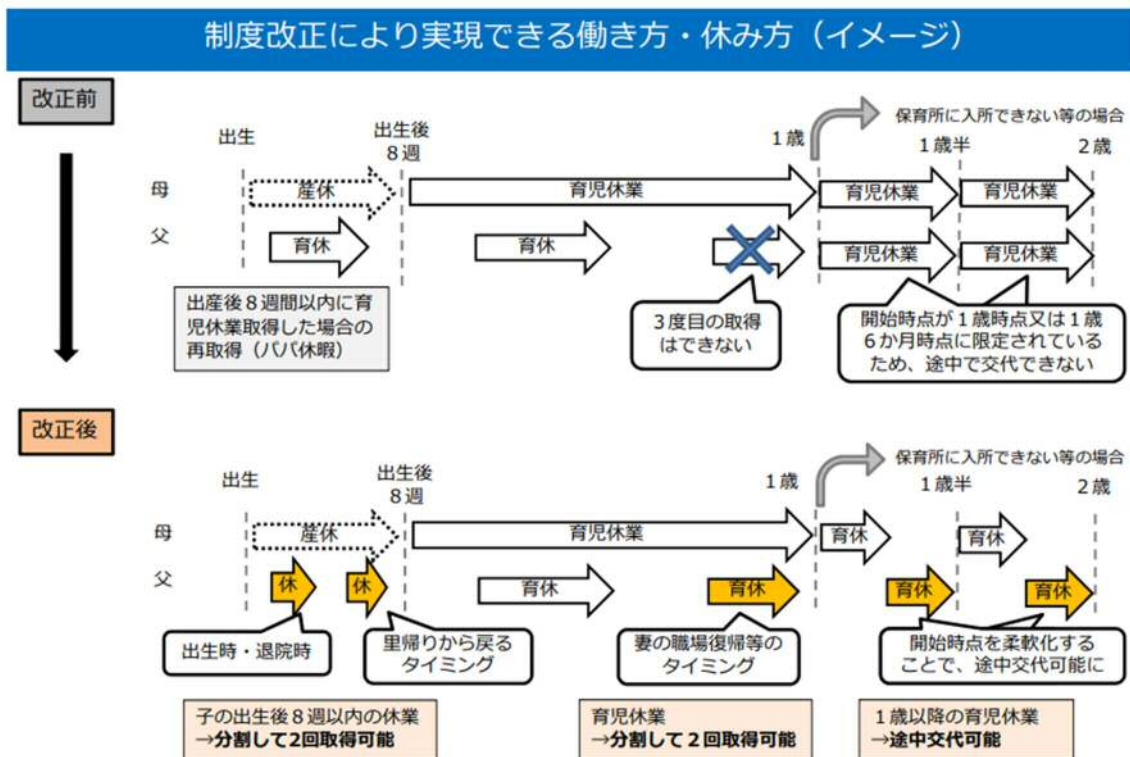
・1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業について、申出をした労働者の配偶者が当該1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業をしている場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とするものとする。＜1歳6か月から2歳に達するまでの子についてする育児休業について、同様の規定を設けるものとする。＞

・労働者が育児休業申出を撤回した場合には、育児休業の取得回数に関する規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなすものとする。つまり、1歳に満たない子の育児休業について、育児休業は2回まで可能であるところ、申出を撤回した場合であっても1回の育児休業をしたものとみなすこととなります。また、子が1歳以降の育児休業については、育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることはできません（1歳に満たない子についてする育児休業の申出を撤回した者が、1歳以降の育児休業を申し出ることは可能です）。

#### ④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022年4月1日施行）

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

・なお、育児休業において「その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者」、介護休業において「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者」の要件は残ります。



（出所）第34回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 配布資料「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」より (<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000704768.pdf>)

## ⑤育児休業取得状況の公表義務付け（2023年4月1日施行）

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

・また、くるみん認定基準の見直しに併せて、育児休業取得率又は育児休業等及び育児目的の休暇の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準とすることが適当だと検討されています（「建議」の意見です）。

・くるみん、プラチナくるみんの認定基準も厳しく（引き上げで）改正される予定で、その場合、現行くるみん基準を参考に、3つ目の新たなくるみん「トライくるみん（仮称）」を創設される予定とされています（「建議」にて内容が掲載されています）。

## ⑥育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

〔公布日から1年6月（但しBは3か月）を超えない範囲内で政令で定める日で施行〕

A：出生時育休制度創設や育児休業の分割取得への改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

B：出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

### A：育児休業給付金の改正、出生時育児休業給付金の創設

・育児休業の分割取得が可能となり、育児休業給付金について「被保険者が同一の子についてする育児休業は、省令で定める場合に該当するものを除き、2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象とする」「被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準として、みなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算する」に見直しをする。

・出生時育児休業の新設に伴い、「出生時育児休業給付金」を育児休業給付に追加する。支給額は「休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数（a）」×67%とする。

賃金の支払いがある場合の支給調整は、支払われた賃金が（a）の13%以下の場合、「a×67%」を支給。13%超 80%未満の場合は、「a×80%－賃金額」を支給。80%以上の場合は支給されない。

・被保険者が同一の子について3回以上の出生時育児休業をした場合の3回目以後の出生時育児休業、同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計28日に達した日後の出生時育児休業については、出生時育児休業給付金は支給されない。

・既に同一の子について出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合における育児休業



給付金の支給率は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し、育児休業給付金の支給に係る休業日数および出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達する日までの間に限り、67%とする。

#### **B：育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の改正**

・原則の計算方法（※）によるみなし被保険者期間が12か月に満たない場合は、「育児休業開始日」ではなく「労働基準法の規定による産前休業を開始した日（省令で定める理由により当該日によることが適当でないと認められる場合においては、当該理由に応じて省令で定める日）」から起算して計算する。

（※原則の計算方法）

・被保険者であった期間のうち、育児休業開始日または各月においてその日に相当し、かつ、被保険者であった期間内にある日（その日に相当する日がない月においては、その月の末日）の前日からそれぞれ、その前月の応当日まで遡った各期間（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上または労働時間数が80時間以上あるものに限る）を1か月として計算する。

おそらく秋・冬頃以降には詳しい資料が厚生労働省より公開されると思います。規程の改正等は具体的内容が出そろった上で進めていけばいいと思いますが、制度改正の概要はそれまでに抑えておき、各企業ごとの状況に応じての想定は必要かと思われます。

文中に「建議」と出ておりますが、これを元に省令も整備されていかれると思います。具体的な内容になっていきますので、ぜひご参照ください。

※（「建議」）：男性の育児休業取得促進策等について（建議）

労政審発 1251 号 令和3年1月18日

<https://www.mhlw.go.jp/content/000721930.pdf>