

2022 年 3 月 5 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年3月号 Vol.2203

改正育児・介護休業法

～ 2022年4月からの施行への対応 ～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



改正育児・介護休業法
～ 2022年4月からの施行への対応 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

新年号でも紹介しましたが、今年は法改正施行が多い年となっています。
育児・介護休業法改正は、4月と10月にそれぞれ施行予定です。育児休業については、昨今社員の関心が高く、問い合わせも多いものです。内容をよく確認し、また就業規則の変更等もれのないように対応していきましょう。



育児休業を取得しやすい雇用環境整備…？

育児休業と産後パパ育休※の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

全社員対象が望ましいですが、少なくとも管理職には研修をする必要があります。

② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）

窓口設置の場合、形式的な設置ではなく、実質的な対応が可能な窓口を設置し、窓口の周知等を行い、社員が利用しやすい体制を整備しましょう。

③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲載等を行い、社員が閲覧できるようにします。なお、提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な社員の事例を収集・提供し、特定の社員の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。

④ 育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載し、周知します。

※ 産後パパ育休は10月1日より対象です。

①～④までいずれかを実施すること、とはなっていますが、複数実施が望ましいとされています。



労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

妊娠・出産を申し出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

4月1日以降に本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度等に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなくてはなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休※に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休※の申出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休※期間について負担すべき社会保険料の取扱い
個別の周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか （③④は社員が希望した場合に限ります）

オンライン面談も可能

※ 産後パパ育休に関する制度等については、10月1日以降の申し出が対象です。

個別の周知・意向確認のポイント

個別の周知・意向確認の措置が義務となりましたが、ポイントは、『意向確認のための働きかけ』です。つまり、働きかけが義務となったもので、育児休業等の取得について促すものではない、ということです。

ただし、取得させないような、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は認められません。

また、個別の周知・意向確認の措置については、社員が希望のする日から円滑に育児休業を取得することが出来るように配慮し、適切な時期に実施することが求められます。



- 例：・妊娠・出産の申し出が出産予定日の1ヶ半月以上前に行われた場合
 → 出産予定日の1ヶ月前まで
 ・出産予定日の1ヶ月前までに申し出が行われた場合
 → 2週間以内
 ・出産予定日の1ヶ月前から2週間前の間に申し出が行われた場合
 → 1週間以内など、できるだけ早い時期
 ・出産予定日の2週間前以降に申し出があった場合
 → できるだけ速やかに など

人事や総務部等、周知・意向確認措置を実施する部署や担当者の予定調整もあるかと思いますが、つい忘れてしまうと大変なので、申し出があればすぐに対応できるようにしておきましょう。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和…??

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和となります。

改正前（育児休業の場合）	改正後（育児休業の場合）
要件 1 引き続き雇用された期間が 1 年以上 （過去要件）	要件 1 引き続き雇用された期間が 1 年以上 （過去要件）
要件 2 1 歳 6 ヶ月までの間に契約が満了すること が明らかでないこと （未来要件）	要件 2 1 歳 6 ヶ月までの間に契約が満了すること が明らかでないこと （未来要件）

改正前（介護休業の場合）	改正後（介護休業の場合）
要件 1 引き続き雇用された期間が 1 年以上 （過去要件）	要件 1 引き続き雇用された期間が 1 年以上 （過去要件）
要件 2 介護休業開始予定日から 93 日経過する 日から 6 ヶ月を経過する日までに、契約 が満了することが明らかでないこと （未来要件）	要件 2 介護休業開始予定日から 93 日経過する 日から 6 ヶ月を経過する日までに、契約 が満了することが明らかでないこと （未来要件）

取得要件緩和により就業規則の有期雇用労働者の取得要件に、「要件 1」の内容が記載されている場合は削除する必要があります。

なお、改正により過去要件がなくなりますが、労使協定締結により有期・無期雇用労働者問わず「引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者」を取得除外対象とすることは可能です。

法改正のため、実際に育児・介護休業取得予定の社員がいない、また採用する予定もない場合でも、就業規則の変更や、雇用環境整備は必要となります。育児休業の申し出対象となる子については、実子以外でも養子縁組等も含まれており、事業主が育児休業取得予定者がいないと思っていなくても、特定の年齢に限らず幅広い年齢の社員が育児休業申出を行う可能性もあるからです。

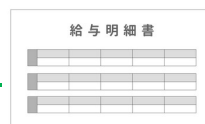


10 月には産後パパ育休等が施行となります。今までよりさらに育休の取得が細分化されます。まずは、4 月施行の内容を確認、実行し、10 月の改正に備えましょう。

田中社会保険労務士事務所相談室

令和4年度は雇用保険料率が途中で変わる…??

様々なニュースで令和4年度の雇用保険料率が変更になると聞いています。
また、令和4年度は段階的な引き上げにともない、年度途中でも保険料率が変更になるとも聞きました。
どのようなことに注意すれば良いですか？



Answer

ご指摘、報道の通り、令和4年度の雇用保険料率は年度途中での料率変更が予定されています。コロナ禍での雇用調整助成金は特例措置もあり、令和4年1月時点で5.2兆円を超える支給実績となっています。また、新型コロナ感染拡大が続いているため、特例措置も令和4年3月末で終了の予定が5月末までの延長が調整されています。一方、財源となる資金残高はすでに枯渇しており、雇用保険財政の安定化を図るため、雇用保険料率の引き上げが避けられない状況となっています。

ただし、急激な引き上げとならないよう、年度途中で料率に変更となる予定です。

※ 法改正後に正式決定。

【令和3年3月31日まで】

事業	保険料率	事業主負担	被保険者負担
一般の事業	9/1,000	6/1,000	3/1,000
農水・清酒	11/1,000	7/1,000	4/1,000
建設の事業	12/1,000	8/1,000	4/1,000



【令和4年4月～9月】

事業	保険料率	事業主負担	被保険者負担
一般の事業	9.5/1,000	6.5/1,000	3/1,000
農水・清酒	11.5/1,000	7.5/1,000	4/1,000
建設の事業	12.5/1,000	8.5/1,000	4/1,000

【令和4年10月～令和5年3月】

事業	保険料率	事業主負担	被保険者負担
一般の事業	13.5/1,000	8.5/1,000	5/1,000
農水・清酒	15.5/1,000	9.5/1,000	6/1,000
建設の事業	16.5/1,000	10.5/1,000	6/1,000

年度途中での料率変更は、平成14年度以来20年ぶり。注意すべき点としては、10月からの保険料率変更を忘れず（給与計算の設定等）に行い、労働者から徴収もれのないようにしておくことです。また、来年の年度更新時の集計の際にも各月で集計が確認できるようにしておくとい良いでしょう。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION



2022 年 3 月の人事・総務カレンダー

■3月10日（木）

2月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■確定申告受付期間

確定申告の受付は、3月15日（火）が申告期限です。

→ 新型コロナウイルス感染症の影響により、期限内に申告・納付等ができなかった場合は「災害による申告、納付等の期限延長申請書」を申請、承認を受ければ、その理由がやんだ日2ヶ月以内の範囲で個別指定による期限延長が認められる他、簡易な方法により、4月15日（金）までの間、申告・納付期限を延長することができます。

※4月新入社員の迎え入れ準備を忘れずに！

新入社員研修や入社日当日流れの確認や各種手配、また、制服等などの準備も必要になってきます。



Current Topics

★令和4年度健康保険料・介護保険料率が決定 | 協会けんぽ

令和4年度の健康保険・介護保険料率が決定しました。

健康保険料率

・愛知支部 9.93%	・岐阜支部 9.82%
・東京支部 9.81%	・埼玉支部 9.71%

介護保険料率 1.64%（全国一律）

令和4年3月分（4月納付分）から変更となりますので、ご注意ください。

また、各健康保険組合でも令和4年度の健康保険料率等を順次公表していますので、加入している健保組合に確認し、変更がある場合は対応が必要です。

★テレワーク導入のデメリット？！ | 帝国データバンク

帝国データバンクが実施したテレワークで感じたメリット・デメリットについてのアンケート結果を公表。これによると、31.5%の企業がテレワークを実施し、そのうち52.1%の企業がデメリットの方が多いと感じており、「社内コミュニケーション減少、意思疎通が困難」

（26.6%）「できる業務に限られる」（19.3%）

「進捗や成果が把握しにくい」（14.6%）といったことが挙げられています。

■編集後記

北京冬季オリンピックが開催、終了しました。東京オリンピックと同じくコロナ禍での開催でしたが、大きく違う所が…。そう、限られた人だけであっても観客だったこと。東京オリンピックでも関係者はいましたが、やはり大きな祭典には観客の歓声というものの存在が大きいのだと感じました。選手にとっても歓声があるのとならないのでは全く違うとは、よく聞く話しではありましたが、テレビ越しでありながらも、改めて実感しました。日本人選手も冬季オリンピック過去最高のメダル数獲得という素晴らしい結果でした。もちろんメダルに届かなかった選手の健闘も称えたいと思います。

田中社会保険事務所だより Vol. 2203

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年3月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp