

2022年10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10月号 Vol.2210

産後パパ育休、育休の分割取得開始！
～ 具体的な対応について～



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



産後パパ育休、育休の分割取得開始！
～ 具体的な対応について ～

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

今年 10 月から改正施行となるものが多くあります。

雇用保険料率の改正、短時間労働者の社会保険適用拡大、そして、改正育児休業法の施行です。

今号では、「産後パパ育休」、「育休の分割取得」など、大きな改正施行となる育児休業に関する具体的な対応について、厚生労働省 Q&A から抜粋し、確認、紹介していきます。



産後パパ育休【出生時育児休業】について…

10 月より、子の出生後 8 週間以内に育児休業を取得し、復職後もう一度育児休業が取得できる育児休業の特例、通称「パパ休暇」が廃止となり、出生時育児休業、通称「産後パパ育休」が創設となりました。

「産後パパ育休」とパパ休暇の違い（改正点）は、以下の通りです。

- 1 申出期限が原則休業の 2 週間前まで。
(従来：1 ヶ月前まででした)
- 2 分割して 2 回まで取得可能。ただし、初回にまとめて申出の必要あり。
(従来：パパ休暇の分割はなし、パパ休暇+育休の再取得となっていた)
- 3 労使協定を締結した場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中の就業が可能。
(従来：原則不可でした)

なお、1 の申出期限については、労使協定締結により、休業開始日 1 ヶ月前までにすることも可能です。

また、「産後パパ育休」という通称ですが、養子の養育をしている場合は、女性であっても対象となります。



相談窓口の設置

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備をいしましょう！

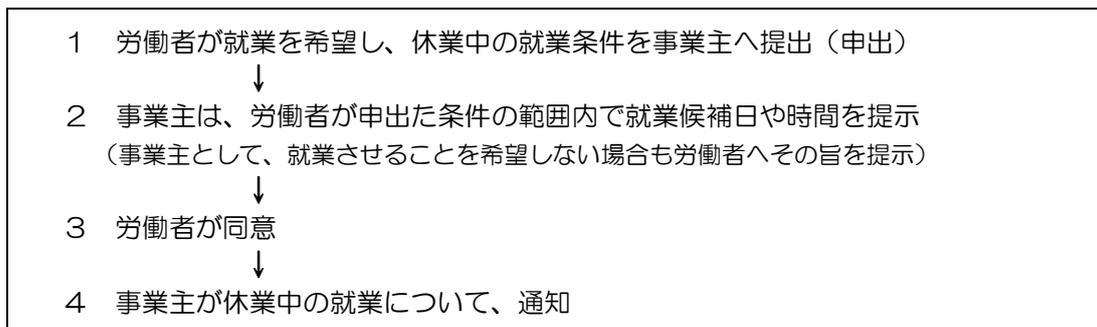
注意したい点としては、産後 8 週までの休業申出はすべて自動的に「産後パパ育休」となる訳ではないという点です。「産後パパ育休」と「育児休業」は別の権利となるため、どちらの休業を取得したいのか不明の場合は、労働者に確認する必要があります。労使協定等で産後 8 週までの休業については、自動的に・一律的に「産後パパ育休」とするといった取り扱いとすることも出来ません。

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

産後パパ育休期間中の就業

産後パパ育休期間中の就業は、まず労使協定の締結が第一条件となります。育児休業規程の改定だけでなく、労使協定の改定締結を忘れずにおきましょう。

その上で、産後パパ育休をする労働者と事業主が合意した範囲内で、事前調整し、就業となります。



以上が、手続きの流れとなります。基本的には「休業中」のため、就業できる日等には上限があり、

- 休業中の所定労働日の半分、所定労働時間の半分
- 休業開始、終了日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

（例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の社員が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
→ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満となります。

上記の範囲内で就業することが可能です。また、もともとの所定労働時間外の時間（例えば、子供を寝かしつけた後の夜間など）に就業することは出来ません。

この他、休業中に就業させることができる労働者の範囲を労使協定で定める（丸1日勤務できる者だけ、営業職のみ可能、テレワークは不可など）ことが可能です。

育児休業の分割取得について…

育児休業が特段の理由がなくても、2回まで分割して取得することが可能となりました（従来は、基本的に分割不可）。これにより、産後パパ育休の分割と合わせると1歳までに4回まで分割取得が可能となります。

育児休業の分割については、産後パパ育休の分割とは違い、先にまとめて分割の申出をしておく必要はありません。必要となった場合には、就業規則（育児介護休業規程等）に則り、申出を行うことが出来ます。

逆に、産後パパ育休を分割したい場合でも、初回の申出の際にまとめて申出をしていない場合は、再度の産後パパ育休について事業主は拒むことが可能です。



育児休業制度に関する方針の周知

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を行いましょ！

社会保険料免除要件が変更…

育児休業中は申請することで社会保険料が免除となりますが、10月からは免除となる要件が変更となりました。

【改正後の育児休業中の社会保険料免除について】

- ① 月の末日をまたいだ育児休業を取得する場合
育児休業を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までが免除対象
- ② 同一月内で育児休業を取得する場合
育児休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月が同一月である場合は、育児休業日数が14日以上ある場合が社会保険料免除対象
- ③ 賞与の社会保険料免除は、連続した1ヵ月超の育児休業取得者のみ免除対象

①については、従来と同様です。1日2日等の短い育児休業取得でも、月末時点で育児休業を取得をしていれば、その月の社会保険料は免除となります。

変更となるのは、②と③による部分となります。今までは月末をまたいだ育児休業のみが社会保険料の免除対象でしたが、14日以上の育児休業取得であれば、月末をまたがない取得でも免除対象となります。

また、従来では月末時点で育児休業を取得をしていれば、その月の賞与も社会保険料免除対象となっていました。が、短期間の育児休業取得については、今後は賞与の社会保険料免除対象とはなりません。

産後パパ育休も免除対象となりますが、就業日は育児休業となりませんので、月内14日のカウントをする際に注意が必要です。時間単位で就業した場合は、就業した合計時間を1日の所定労働時間で除した数が就業した日数となります（1未満は切り捨て）。

産後パパ育休という通称からわかるように、政府はパパの育児休業を後押ししています。実は日本再興戦略2015に2020年までに男性育休の割合を13%にするという数値目標を掲げていました（2020年は12.65%でした）。

産後にどれだけパパが育児を積極的に行ったかによって、第二子、第三子について考えるママが増えるという調査結果もあり、少子化対策としても男性育休取得の割合増加を推進しています。



育児休業に関する研修の実施

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備をしましょう！

他にも、今回の改正では、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化など、より男性も女性も仕事と家庭（育児）が両立できる環境への法整備がなされています。きちんと運用できるよう現場や実態の確認をしておきましょう！

今年の年金改正の中に iDeCo（イデコ）の改正もあったと聞きました。
最近、iDeCo について社員から聞かれることも増えてきたので改正内容について知りたいです。



Answer

2022（令和 4）年の iDeCo（イデコ）改正は今年だけで、実は 3 つもあります。

■2022（令和 4）年 4 月

○受け取り開始年齢上限が引き上げが、70 歳 → 75 歳

iDeCo の受け取りを 60 歳からとし、65 歳からの公的年金受取までの補填としたり、受け取り開始を 60 歳～75 歳までの間で自身で選択することが可能となりました。

■2022（令和 4）年 5 月

○iDeCo 加入可能年齢の拡大。60 歳未満 → 条件を満たせば 65 歳未満まで

- ・会社員・公務員などの国民年金第 2 号被保険者で 60 歳以上 65 歳未満の方
※さらに、公的年金の加入期間が 120 月に満たない場合などで会社員などの国民年金第 2 号被保険者であれば、65 歳以上も加入可能です。
- ・国民年金に任意加入している 60 歳以上 65 歳未満の方
- ・国民年金に任意加入している海外居住の方

ただし、iDeCo の受け取りをしている、したことがある方や、特別支給の老齢厚生年金の繰り上げ受給をしている方、老齢基礎年金の受給権がある方については、加入出来ません。

○脱退一時金の受給要件の見直し

国民年金の被保険者となることが出来ない方等で、一定の要件を満たす場合に脱退一時金を受給できるようになりました。

○制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善

終了した確定給付企業年金（DB）から iDeCo への年金資産の移換が可能になりました。

■2022（令和 4）年 10 月

○企業型確定拠出年金（企業型 DC）加入者の iDeCo 加入の要件緩和

規約により iDeCo に加入出来なかった企業型 DC 加入者も要件を満たせば iDeCo に加入することが可能となります。

- ・各月の企業型の事業主金額と合算して月 5.5 万円以内
（確定 DC と厚生年金基金などの確定給付型に加入している場合は、合算して月 2.75 万円以内）
- ・企業型 DC の事業主掛金、iDeCo それぞれが各月の拠出金であること
- ・企業型 DC のマッチング拠出を利用していないこと

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。

I NFORMATION



2022年10月の人事・総務カレンダー

■10月11日（火）

9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。

■10月の給与計算にご注意ください！

- ・雇用保険料率が変わります！【労働者負担が一般の事業で3/1,000 → 5/1,000へ変更】
- ・社会保険料を翌月給与から控除している場合、9月月額変更者、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用(変更)になりますので、ご注意ください。

■10月1日（土）～10月7日（金）

令和4年度 全国労働衛生週間が実施されます。今年のスローガンは、「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」となっています。



Current Topics

★雇調金特例、小学校休業等対応助成金等が10月以降も延長へ | 厚生労働省

雇用調整助成金・休業支援金等の特例措置、小学校休業等対応助成金・支援金について10月～11月末まで延長することが公表されました。ただし、それぞれ助成額は縮小となり、雇用調整助成金については、売上高等の生産指標要件も、10月以降に初めて雇用調整助成金特例申請を行う場合、前年等同期比5%以上の減少から、10%以上の減少があった場合へと厳格化されます。

★マイナポイント付与となるマイナンバーカード申請期限が延長に | 総務省

マイナポイント付与対象となるマイナンバーカード申請期限が、9月末から12月末までに延長となりました。すでに6月からマイナポイント第2弾の付与が始まっています。

新たにマイナンバーカードを取得し、マイナポイントを申し込んだ後に2万円のチャージまたは買い物をする上限5,000円相当のポイントが付与される他、健康保険被保険者証としての利用申込みで7,500円相当、公金受け取り口座登録で7,500円相当のポイントが付与されます。

総務省によると、2022年8月末時点でのマイナンバーカード普及率は、47.4%。

■編集後記

厚生労働省が、デジタル給与払いに向けて準備していることが報道されました。デジタル給与払いとは、いわゆる〇〇ペイという電子マネーで給与を支払うというもの。年度内には省令改正が行われるとのこと。もともと賃金の支払いは、現金支払が原則で、現在の口座振込も例外ですが、さらに例外としてデジタル給与払いが追加される予定のようです。

もともと労働者の同意なしにデジタル給与支払いにはならないため、全員一律にデジタル給与支払いになるとは考えにくく、そうすると口座振込とデジタル給与支払いが混在することが予想され、給与計算後の振込み処理に一工程増える（手間がかかる）こととなります…。

田中社会保険事務所だより Vol. 2210

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年10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>