

事務所通信

2022年1月

中山貴子社会保険労務士事務所



〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7-202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

本年もよろしく お願い申し上げます ます

新年のご挨拶を申し上げるには遅い時期になってしまいましたが、本年もどうぞよろしく
お願い申し上げます。

“一年の計は元旦にあり”と言いながら結局
思った通りには行かない…と年を経るごとに
年初の目標立てても諦めてしまいがちです
が、やはり**区切り**や**節目**というのは大切な
あということ、懲りずに年初の目標を立て
てみました。

①**読書**：雑学は人生を豊かにすると思う
ので、仕事に直結しない本も読みたいと思
います。最近興味を持っているのは、ユダヤ
の聖典『タルムード』です。ユダヤ教の生き
る知恵に関心があります。②**登山**：心と
体、両方の健康が何より大切。心身のリフ
レッシュのため時間を作って好きな山歩きを
したいと思います。中学生の時は「白馬
岳」、高校生の時は「剣岳」に登った経験
があります。③**英語**：なかなか物にならな
いのですが、やはり視野を広げたり世界を
見て生きるために、英語の勉強は諦めずに
続けたいと思います。④**コミュニケーション
の勉強**：大学の先輩が校長をしているコ
ーチングの学校の基礎コースを受講してき
ました。今年は実践コースにチャレンジしま
す！

コミュニケーション力の高い職場 作り

私は「人」に関わる分野に関わらせて頂
いています。④のコミュニケーションの勉
強は、仕事に直結した大事な勉強と捉
えています。職場の問題の多くはコミュニ
ケーションの方法にあると言っても過言
ではないのでしょうか。ハラスメントの問
題では、コミュニケーションの問題が大き
く関係しています。ハラスメントは職場の
士気を低下させてしまいます。ハラスメン
トのない職場作りにはコミュニケーション
力の高い職場作りが大切と考えます。

また、ハラスメントのない職場作りのため
だけでなく、コミュニケーションによって、
従業員が自ら能動的・自発的に仕事
に関われるような職場作りができれば、
企業においても、より多様な力、大きな
力を生み出すのではないかと考えていま
す。

従業員のやる気を引き出す一つのカギ
は、「質問力」にあると言われます。有
難いことですが、この分野を深く研究さ
れている大学の先輩にご縁を頂いて、
私も勉強をしていきたいと思います。

みなさまが、今年一年、力を注ぎたいこ
とは何ですか？

本年も健康でより充実した年となります
ようお祈りしております。

記事内容

■法改正等

- ・ 育児介護休業法改正
- ・ その他、本年度の法改正
- ・ 2023年4月から60時間超
の割増賃金が上がります。
(中小企業の猶予期間が3
月で終わります)

【法改正等①】 育児介護休業法の改正

いよいよ今年の4月および10月に改正育児介護休業法が施行されます。

■ 4月1日からの変更

① 育休を取得しやすい環境の整備を行う

環境整備とは、たとえば次のようなことを行うことです。

- ・育休取得に関する**研修**を行う。
- ・育休に関する**相談窓口**を設置する。
- ・自社の**育休取得事例の収集**をし、その情報を従業員に**提供**する。
- ・自社の育休**制度**と育休取得促進に関する**方針**を**周知**する。

② 個別の周知と意向確認の措置を講じる

本人や配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対し、次のことを行うことが必要になります。

- ・育休についての「**制度**」「**申出先**」「**雇用保険の給付**」「**育休中の社会保険料の取扱い**」についての周知を行う。
- ・休業の取得の意向確認を行なう。

③ 有期雇用労働者の育児介護休業の取得要件が緩和

現行法が、1年未満の従業員は取得できないこととなっていますが、この要件が削除されます。但し、労使協定を締結すれば、引き続き1年未満の従業員の取得を除外することはできます。

⇒**就業規則の変更が必要です！！**

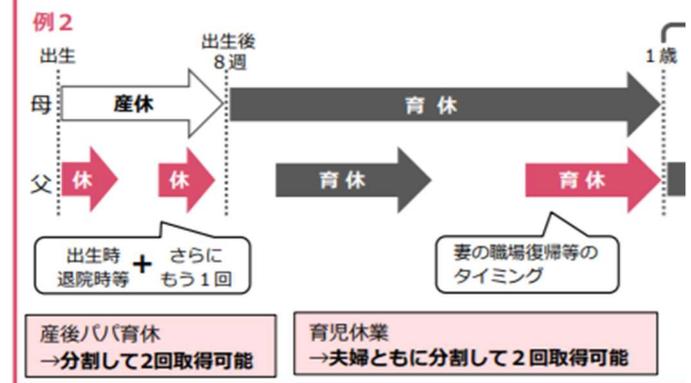
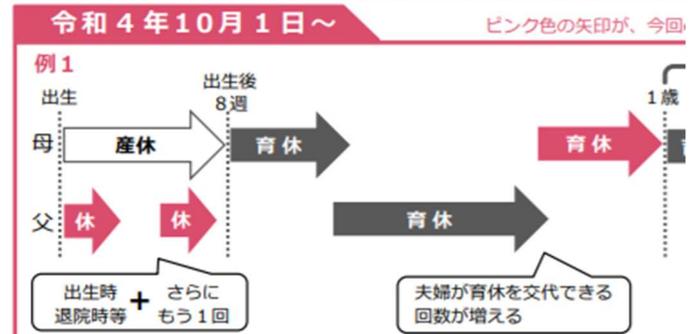
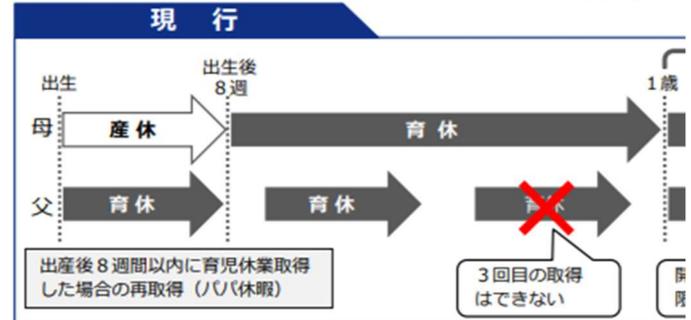
■ 10月1日からの変更

① 産後パパ育休の創設

② 分割取得が可能になる。

具体的には次の図が参考になります。（育休延長は省略）

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



(ポイント)

・産後パパ育休って何？

修正箇所

これまでも男性は子の出生時から育休を取得することができました（パパ休暇）。産後パパ育休はこれまでのパパ休暇と何が違うかというと、生後8週までの間に**2回に分割して取得できるようになった**ことです。ただし、計4週間以内の範囲となります。

・2つめのポイントは、生後8週～1歳の育休期間について、夫婦ともに2回に分割して取得できるようになったことです。これまで、定められ場合を除いて1回しか取得できませんでした。

日本の育休制度は世界でも整った制度と言われますが、特に男性の育休取得率が著しく低いことから、男性が育休を取得しや

すい制度に変更されました。そしてまた、男女でともに子育てを出来る社会環境を目指したものです。

⇒**就業規則の変更が必要です！！**

■「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

■ 育児・介護休業法の改正について ～男性の育児休業取得促進等～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

【法改正等②その他の改正】

今年はその他にも沢山の法改正があります。以下、主なものを上げます。

【**社会保険**】パート・アルバイトへの適用拡大（10月）

現在は従業員数501人以上の事業所が対象⇒**101人以上の事業所に適用拡大**。（注：この場合の事業所の従業員数は社保の対象となる人数でカウントします。）

【**社会保険**】土業の個人事業所の適用拡大（10月）

これまで従業員数5人未満の法務業を営む個人事務所は社会保険適用対象外でしたが、今後は常時5人以上の従業員を雇用する土業事務所は強制適用事業所になります。（従業員数のカウント方法は上記と同じ）

【**厚生年金**】65歳未満の在職老齢年金制度（低在老）の改定（4月）

これまで、65歳未満で就労する場合、賃金+年金受給額が28万円を超えると年金の支給が停止していましたが、47万円（令和4年度支給調整額）まで支給停止されなくなります。高齢者が就労を続けやすくなる制度改定です。

【**国民年金**】年金手帳の廃止（4月）

代わりに「基礎年金番号通知書」の交付が始まります。

* 現に交付されている年金手帳は引き続き使用可能。

【**健康保険**】傷病手当金の支給期間の通算化（1月）

これまで傷病手当金の支給期間は、同一の傷病について「支給開始日から起算して1年6か月」でしたが、改正後は「通算して1年6か月」になりました。支給要件が大きく緩和されました。

【**健康保険**】任意継続の資格喪失が自己の意思でできるようになります。（1月）

これまでは、退職時に任意継続を選択すると、就職して他の健保へ加入した場合、死亡、保険料の未払い以外の事由で、加入期間満了の2年以内に任意で脱退することはできないという理不尽な制度でしたが、これが改定されました。

これまでは、国保に切り替えを希望しても、それを理由に任意継続を任意で終了させることは認められず、脱退するには保険料を滞納するしか方法がありませんでした。以前、この件で相談を受けた際に、相談者が律儀な方で、「保険料の滞納するような事はしたくない」と言うので、どうしたものかと困った経験があります。

以上の通り、今年も、「年金制度改正法」や「育児介護休業法」の改正等、大きな改正が続きます。雇用保険の65歳以上のマルチジョブホルダー制度も始動します。

【**法改正等③**】2023年から60時間超の時間外労働の割増率が50%になります。

2019年4月より月60時間超の残業割増率は50%となり、従来の25%の割増率にさらに25%が上乗せされる形となります。中小企業は施行が猶予されていましたが、いよいよこの猶予措置が2023年3月で終了し同年4月からは割増率が50%に引き上げられます。

なお、60時間超の残業時間に対し25%加算部分の割増賃金の支払いに代えてその分の休暇を与えることもできます（**代替休暇制度**）。この場合、労使協定の作成など様々なルールがありますので、代替休暇制度の導入を考える場合はご相談ください。

残業時間が多く生じている事業所では、業務の棚卸をするなどして、残業時間を減らし生産性を向上させる体制づくりを早急に行うことが必要ですね。

<https://www.obc.co.jp/landing/workstyle/taisaku03/>