

事務所通信

2022年9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

最近、男性がベビーカーを引いたり、おんぶして保育園に送り届けたり、離乳食を食べさせたりという姿を普通に見かけるようになりました。父親の育児参加が、子供の成長にどのような影響を与えていくのかな？と興味深く見えています。また、父親自身の考えや行動にも大きな影響を与えられ、さらに、それが職場や社会にどのような影響をもたらすか、という視点からも変化を楽しみにしています。

いよいよ**来月10月には育児介護休業法が、4月に引き続き改正されます**。10月の改正は、知らないでは済まされない、社会の変革に繋がると思われる大改正となっています。

今回の改正内容は、主に男性の育児休暇を推進するもので、これまでの改正と異なり、社会の変革への本気度が感じられます。とはいえ、少人数でやりくりしている事業所では、男性の育児取得はなかなか厳しいかもしれません。しかし、今回の改正では複数回に分けて分割取得できるようになったので、出産時や妻の仕事に復帰する時などのタイミングで短期間ずつ取得する等、中小規模の会社でも育児休業の取得が増えてくる可能性はあります。

ところで、幸福度が5年連続世界一位のフィンランドでは子育ては夫婦で行うのが常識になっており、育児休業は父親にの責務を果たすための「権利」で、母親の方が長く育児を取れるのは不平等だとの声が大きく、2021年には男女ともに7か月取得できるように法改正が行われたとの事です。

2021年のパーソルキャリアの「男性育児に関する意識調査」によれば、39歳以下の8割を超える男性が育児取得を希望しているとの結果を発表しており、若い世代ほど育児取得を希望しているようです。時代は着実に変化していますね。

男性も育児取得できる環境を整備する為には、効率の悪い業務の見直しをはかったり、人材のやりくりを検討する等、業務の見直しを考える事にも繋がります。それは、男性の育児取得整備のみならず、企業が強くなやかに生き残るためにも必要な事かもしれません。

また、10月から**地域別最低賃金**が引き上げとなります。全国加重平均で**31円UP**します。東京も31円UPし**1,072円**となります。総務省の統計によれば今年8月時点での消費者物価指数も総合指標で前年同月比3%上昇しています。賃金を上げないと相対的に賃金が下がった事にもなっていますので気を付けたいところです。もちろん、働き続けたい職場の指標は賃金だけではないので、ベースアップや昇給のタイミング・金額は各企業ごとの戦略として総合的に検討することが必要です。

■男性育児に関する意識調査第1弾
(パーソルキャリア(株)、2021年)

https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20211119_02/



記事内容

■法改正等

- ・ 育児介護休業法10月改正
- ・ 今年度の地域別最低賃金
- ・ 雇用保険料率の10月改定
- ・ 算定基礎届の結果を反映した社会保険料の適用

*お休みさせておりました事務所通信ですが、今月は改正が多い為、復活しました。

【育児介護休業法の10月改正】新制度のポイント

改正で何が変わるのかよく分からないという方も多いのではないのでしょうか？制度の詳細は分かりづらい面が多く、これからつめていく所もあるので、ハローワークの担当者も大変だと思います。

■ 10月改定について

ポイント① 分割取得可能に！

育休はこれまで原則として1回取得したら、再度の取得はできませんでしたが、今回の改正で2回まで分割取得が可能となります。因みに、育児先進国のフィンランドでは父母が交代で育休を取るようです。日本でもそんな動きが出てきそうです。

ポイント② 産後パパ育休（出生時育児休業制度）の創設

産後8週間は出産した女性は、労基法上の産後休業期間となります。この期間は、出産をしない男性においては育休期間に入りますが、今般、この通常の育休と並行して、産後パパ育休という別枠が設けられました。ですので、男性は産後8週までの間、産後パパ育休を通常の育休とは別に取得できるようになります。この産後パパ育休は2回に分割して合計で4週間まで取得することができます。もちろん、この期間に通常の育休を取得することもできます。これにより、男性は産後パパ育休2回と通常の育休2回の最大で4回までの分割取得が可能となります。男性の育休取得率は近年上がってきてはいるものの、取得する期間は極めて短期間となっています。分割取得できるようにすることが、男性が育休を取得できるようになるためには現実的との判断による制度改正です。

* 男性の育休取得率は2021年で最高の13.97%。

ポイント③ 1歳6か月及び2歳までの延長育休の取得時期の柔軟化

これまで、1歳半もしくは2歳の初日のタイミングでしか延長育休の取得ができなかったため、夫婦で交代する場合も初日のタイミングでしか交代ができませんでした。

しかし、今回の改正により本人と配偶者の育休に切れ目がなければ各期間の途中でも夫婦交代ができるようになりました。

（各ポイントについては、次頁の図を参照ください。）

〔備考〕

* 育休中の賃金の有無は就業規則の定めによりますが、通常は無給とする事が多く、休業中は要件を満たせば雇用保険から育児休業給付金を受給します（最初の半年は賃金日額の67%、その後は50%が支給されます）。

* 育児休業等制度の利用等に関する言動により上司や同僚から就業環境が害される事はハラスメントとして禁止されています。

【最低賃金】東京都の地域別最低賃金は1,072円（昨年より31円UP）となります。（10月1日～）

東京は、昨年より3%弱のUP率となります。

神奈川県：1,071円、埼玉県：987円、千葉県：984円

■ 全国最低賃金一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

【雇用保険料率の改定】

今年度は4月に引き続き、10月にも雇用保険料率の改定があります。事業主負担分・従業員負担分ともに0.2%UPとなります。

	労働者	事業主	計
一般	5/1000	8.5/1000	13.5/1000
建設業	6/1000	10.5/1000	16.5/1000

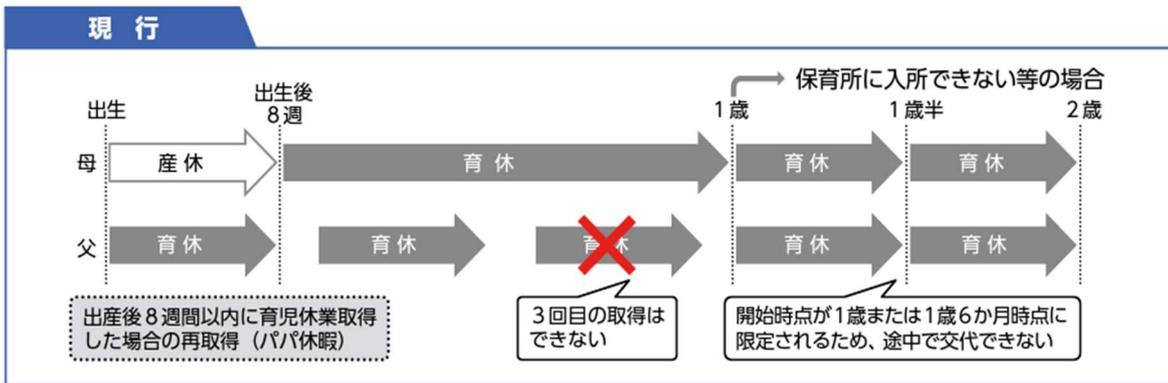
■ 厚労省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>

【社会保険；算定基礎届の反映】

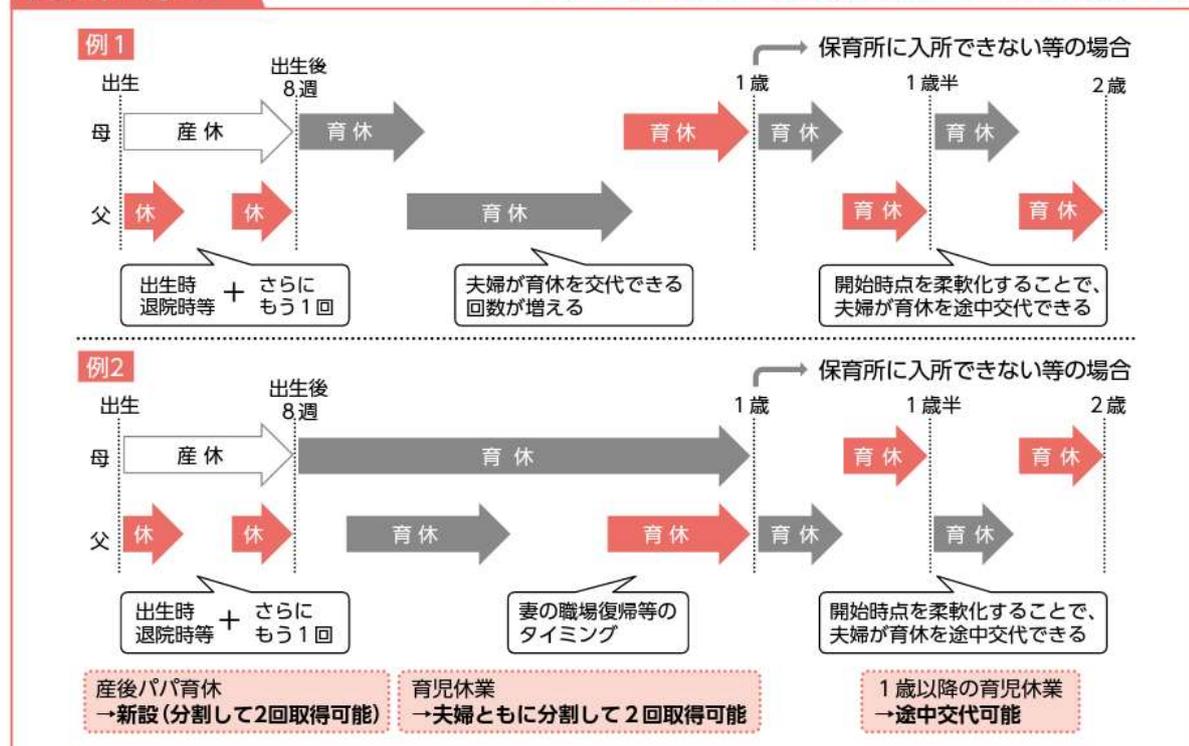
9月分社会保険料（10月控除分）より令和4年度算定基礎届で決定した標準報酬月額が適用されます。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度(R4.10.1～)	育児休業制度(現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで*1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲*2で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能*3	再取得不可