

上野事務所ニュース

令和4年8月

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641
E-mail uenojimusyosr2143.com

育児介護休業の改正について

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されています。

【育児休業の分割取得等】

*令和4年10月1日より施行

①1歳までの育児休業

1歳までの育児休業は、分割して2回取得することが可能となります。この育児休業は出生時育児休業(産後パパ育児)とは別に取得が可能ですので、出生時育児休業と合わせて、子が1歳になるまでの間に育児休業を4回に分割して取得することができます。

②1歳以降の育児休業

保育所に入所できない等の理由により、1歳以降も育児休業を取得する場合、育児休業開始日は、現行制度では1歳、1歳半に限定されていますが、10月からは、配偶者の育児休業終了日と本人の育児休業開始日が接続または重複すれば、1歳から1歳半までの間、1歳半から2歳までの間のそれぞれの期間について、期間の途中からでも育児休業を開始することができます。

これにより、本人と配偶者の育児休業に切れ目がなければ、夫婦が交代で育児休業を取得することも可能となりました。(メールで事務所ニュースをお送りしている方には、育児休業取得のイメージ図を併せてお送りいたします。)

なお、1歳以降の育児休業は分割して取得することはできませんので、1歳から1歳半までの間に1回、1歳半から2歳までの間に1回しか取得できない

点にご注意ください。

現行の育児休業制度と10月からの新制度の違いは次のとおりです。

	育児休業制度 (R4.10.1~)	育児休業制度 (現行)
対象期間	原則子が1歳(最長2歳)まで	
申出期限	原則1か月前まで	
分割取得	分割して2回取得(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	原則就業不可	
1歳以降の延長	育児休業開始日を柔軟化	育児休業開始日は1歳、1歳半に限定
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	再取得不可

*他の子の産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業、新たな育児休業の開始により、育児休業が終了した場合で、休業の対象だった子等が死亡等したときには、1歳以降の育児休業再取得が可能となります。

時間外労働の割増賃金率について

令和5年4月1日から、中小企業における「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率」が引き上げられ、1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

【深夜労働との関係】

月60時間を超える法定時間外労働を深夜の時間帯(22:00~5:00)に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

【休日労働との関係】

月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれ

ませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

【代替休暇について】

月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに、有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。代替休暇の制度を設けるためには、労使協定の締結が必要です。

<<労使協定で定める事項>> ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法 ② 代替休暇の単位 ③ 代替休暇を与えることができる期間 ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払い日

なお、この労使協定は労働基準監督署への届出は不要です。また、この労使協定は代替休暇の取得を義務付けるものではないため、労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

失業手当の日額等の変更

令和 4 年 8 月 1 日より雇用保険の基本手当日額が変更となっています。これに伴い、高年齢雇用継続給付や育児休業給付、介護休業給付の支給限度額も変更となりました。8 月 1 日以後の支給対象期間から変更されます。

【基本手当日額の上限度額】

離職時の年齢	改正前	改正後
29 歳以下	6,760 円	6,835 円
30～44 歳	7,510 円	7,595 円
45～59 歳	8,265 円	8,355 円
60～64 歳	7,096 円	7,177 円

【基本手当日額の下限度額】

年齢に関係なく、全ての方

改正前	改正後
2,061 円	2,125 円

*基本手当日額は、退職前 6 か月における 1 日当たりの平均賃金額に給付率をかけたものです。

【高年齢雇用継続給付の支給限度額】

改正前	改正後
360,584 円	364,595 円

*支払いを受けた給与が支給限度額以上である場合には、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年

齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、364,595 円から支給対象月に支払われた賃金額を引いた額が支給されます。

【育児休業給付の支給限度額（上限額）】

改正前	改正後
休業開始から 6 か月 (支給率 67%) 301,902 円	305,319 円
休業開始から 6 か月経過後 (支給率 50%) 225,300 円	227,850 円

【介護休業給付の支給限度額（上限額）】

改正前	改正後
332,253 円	335,871 円

Q&A なぜなにどうして？



Q: 当社で社会保険に加入している 67 歳の従業員から「今年から変わる年金の仕組みについて教えて欲しい」と言われました。ど

のように変わるのですか？

A: 老齢厚生年金を受給している方が、厚生年金の被保険者である場合、65 歳以降の被保険者期間に納めた分については資格喪失時（退職時または 70 歳到達時）にのみ、年金額を改定していましたが、今年から在職中であっても年金額を毎年 1 回、10 月分から改定する制度（在職定時改定制度）が導入されました。

在職定時改定制度は、毎年 9 月 1 日において、被保険者である老齢厚生年金の受給者の年金額について、前年 9 月から当年 8 月までの被保険者期間を算入し、毎年 10 月分の年金から改定するもので、対象となるのは 65 歳以上 70 歳未満の老齢厚生年金の受給者です。

厚生労働省の計算によると、標準報酬月額 20 万円で前年 9 月から当年 8 月までの 1 年間就労した場合、当年 10 月分の老齢厚生年金は年額 13,000 円程度増額するとされています。

なお、令和 4 年 10 月分については、65 歳到達月から令和 4 年 8 月までの厚生年金加入期間を含めて、年金額が改定されることとなっています。年金額が改定されることにより、支給停止額が変更となる場合があるのでご注意ください。