



みくには
ハートに愛

10月は、育児介護休業法の適用拡大、雇用保険料率アップ、最低賃金の引上げ等改定が多岐に渡ります。
給与計算の際には、再度ご確認をお願い致します。

2022年10月1日発行

連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



令和4年10月から育児休業給付制度が変わります

◆育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「育児休業の分割取得」・「産後パパ育休（出生時育児休業）」がスタートします。※令和4年10月1日以降に開始する育児休業が対象となります。

◆育児休業の分割取得

- ① 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- ② 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。
- ③ 育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受けられます。

◆産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

- ① 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休制度が創設されます。
- ② 産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金を受けられます。

◆その他の変更点

支給要件となる被保険者期間の確認や、支給額を決定する休業開始時賃金月額額の算定は、初めて育児休業を取得する時のみ行います。従って、2回目以降の育休の際は、これらの手続きは不要です。

制度の詳細につきましては、以下のリンクをご参照ください。

＜厚生労働省＞

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>

◆事業主が取るべき準備・対策

従業員ごとに自由度の高い育休の取得が可能になるということは、ケースごとに臨機応変な対応が必要になります。事業所として以下の対策をとることをお勧めします。

- ① 社内規定の見直し
法改正に伴い、育児・介護休業規程を就業規則あるいは別規程で設けている場合、内容の見直しをおこなうこと。
- ② 社内フローの確立
産後パパ育休や育休の分割取得希望者が出た際の、社内申請の流れや引継ぎ、会社備品の取り扱い等、起こりうる様々な問題を想定した社内のフローを確立しておくこと。
- ③ 社内の制度理解の促進
1) 管理職の方々が、時代の流れに即して男性の育児休業取得の必要性を理解すること。
2) 企業の人事労務担当者が複雑化する制度の内容を理解しておくこと。

◆妊娠・出産、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として、解雇その他不利益取扱いをすることは、法律で禁止されています。

群馬県の最低賃金が、
令和4年10月8日から30円アップして、
895円となりました。

※今月の「税務と労務の手続 提出期限」はお休みです。