

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 育児・介護休業法の改正 よくある質問

～出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります～

2022年10月～

2022年4月より、育児・介護休業法の改正が順次施行されます。2022年10月にはパパ育休の取得を促進する新制度や育休の分割取得がはじまります。育児休業のポイントを押さえましょう。

①期間限定で取れる「産後パパ育休」

子どもが生まれてから8週間以内にとることができる育児休業は、「子どもが1歳になるまでの育児休業」のほか、4週間を上限として取ることができる「産後パパ育休」があります。この産後パパ育休は2回に分けて取ることができます。また、産後パパ育休は事前に調整し休業中に働くこともできます。

【取得例】



	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
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

②保育園に入れないうちの育休延長

子どもが1歳となり育児休業が終わるときに保育園に入れないうちは、子どもが1歳6か月になるまで育児休業を延長できます。ご自身が育児休業を取っているときのみではなく、配偶者が取っているときでも延長できます。育児休業を延長したにもかかわらず、子どもが1歳6か月になるときに保育園に入れないうちは、さらに子どもが2歳になるまで育児休業を延長することができます。

③育児休業中の給与はこうなります

育児休業を取得している期間は給与が支給されません。その代わりに雇用保険に加入し一定の要件を満たしたときは、雇用保険から「（出生時）育児休業給付金」が支給されます。育児休業給付金の支給額は、育児休業を取得する前の給与の額から決められることになっており、休業前の給与のおおよそ67%または50%が支給されます。

④育休中の社会保険料はこうなります

育児休業中は手続きをすることで社会保険料が免除となるため、給与から社会保険料は天引きされません。手続きは会社が行います。健康保険証は育児休業前と同様に使用でき、将来の年金額の計算では保険料を納めたものとして取り扱われます。※免除には一定の要件があります。

⑤（出生時）育児休業給付金は申請が必要です

（出生時）育児休業給付金は、原則2か月に1回、ハローワークに申請をすることで皆さんの金融機関口座に現金が振り込まれる仕組みです。そのため、定期的に申請書の作成が必要になります。ハローワークへの申請と完了後の支給額通知書は会社から送ります。

⑥子どもが生まれたら必要な手続き

子どもが生まれたときは、「家族異動届」で報告してください。税金および社会保険上の扶養の届出も必要です。その際、1人の子どもを父親・母親の両方で扶養することはできないため、どちらの扶養にするかを確認しましょう。扶養は税金と社会保険とで別々に考えることとなります。扶養とするときには、役所に届け出る用紙をお渡ししますので、記入後、会社に提出してください。



マンスリーピックアップ

週休3日制 ～働き方改革の次なる一手～

週休3日制という言葉が最近よく耳にするようになりました。大変注目されている制度です。

週休3日制とは言葉のとおり1週間の中に公休日が3日ある働き方のことです。

アメリカの自動車メーカー大手フォード社が1926年に給与カットなしに勤務日数を週6日から5日に変更したところ、生産に影響がでなかったそうです。6日間でできる生産量を5日間で達成するために、生産効率を上げざるを得ない心理効果が働き、生産量が増えたそうです。

この制度に対するネガティブな意見として

○5日間でできる仕事を4日間でしなければならず、悪影響がでるのではないかと

○業務時間では仕事を完成することができず、自由時間であるはずの業務時間外に隠れ残業をするのではないかと

○会社の売上げが下がるのではないかと

○残業が増えるのではないかと

○取引先が連絡をとりたい時に従業員が出勤していない

○他の社員が対応しなければならない

などが考えられます。

<週休3日のパターン>

①労働時間と給与は変えずに休日が増える

ユニクロが導入したことで有名です。

毎週の休日を2日から3日に増やした上で、1週間の労働時間や給与を変えない制度。10時間勤務×4日間という働き方が主流です。シフト制で休みを取得する、また、金曜日を休日とするケースなどがあります。

②労働時間に応じて給与が下がる

休日が増えて労働時間が減った分、給与を減額する制度。みずほフィナンシャルグループでは、週休3日の場合は基本給が8割程度、週休4日制では基本給が6割程度に減額されます。

③労働時間が減るが給与はそのまま

休日が増えて労働時間が減っても、同様の成果を出せば待遇は変わらないという制度。日本マイクロソフトが同時に業務フローの見直しや会議の短時間化など、

働き方に工夫を加えて生産性を上げています。

会社のメリットとしては

○社員のモチベーションと生産性が向上する。

○離職率低下

○求職者へのアピール材料

○余暇時間を活用した社員のスキルアップ

などがあげられます。

HITACHI Panasonic

<日立製作所・パナソニックの週休3日制>

日立製作所が導入する新制度は、**社員が働き方を自分で調整することで週休3日にできる**というものです。

1日3.75時間と定めた勤務時間の下限をなくし、働く日を従業員が選びやすくするというものです。特徴は、月ごとの総労働時間が変わらないという点で、日立本体の約1万5000人が対象です。

例えば、月～木曜日労働時間を9～10時間と所定の7時間45分より長くし金曜日を休めば週休3日にできます。月の前半の労働時間を長くし、月の後半に連休をとることもできます。

このような働き方はフレックスタイム制で実現できます。日立製作所では、コアタイムを設けていないため、いわば時間管理より成果に重点を置いた究極のフレックスタイム制とも言えます。

週休3日制という一つのコースが用意されているのではなく、自分の働き方を自己管理する中で、週休3日にもできるというものです。

一方、パナソニックホールディングスが導入する制度は、1日の所定労働時間は変えず、月間の労働時間を減らすものです。給料を減らすかどうかは、今後検討してくとのことなので、日立製作所よりもメリットを享受できる人は限られると思われる。

<課題>

従来の週休2日を前提とした仕組みのまま、所定労働時間が異なる従業員の勤怠を一括で管理することは非常に難しいといえます。休日日数が違う社員の評価をどのように行うのかも悩むところです。

副業を認めるのか、期間や対象者を限定するのかなど、導入にはいくつものハードルがありそうです。



仙台育英が下関国際を8-1で下して初優勝、東北勢に初の深紅の優勝旗をもたらしました。東北勢のが夏の決勝まで進んだ過去9回、いずれも破れてきました。何が優勝をもたらしたのでしょうか。メンバーはほとんどが県内と隣県出身。全国からスカウトすることが多い強豪校の中では非常に珍しいといえます。公平な競争を持

ち込み、レギュラーメンバーは走塁やスイング、打球の速さなどを細かく数値化し、誰もが納得できる形で決定します。投手5人全員が140キロを超えるストレートを投げられるレベルの高さが話題にもなりました。毎試合、相手により5人の組み合わせを変えた継投策で戦い、エースが一人で投げきるこれまでのスタイルでは勝てないことを証明したようにも思えました。この戦いぶりには本当に衝撃を受けました。(野口)

