

顧問先各位

<ご一読推薦者>

- 経営者
- 経理担当者
- 従業員

初鹿会計事務所（認定経営革新等支援機関）

〒400-0043

山梨県甲府市国母 8 丁目 4 番 40 号

T E L 055-220-6885

F A X 055-220-6887

U R L <https://www.hatsushika-kaikei.com/>

新型コロナウイルス関連情報 <https://www.hatsushika-kaikei.com/blog/news/p1950/>

改正のお知らせ

①最低賃金の改定

各都道府県の最低賃金が令和4年 10 月より引き上げられました。

最低賃金額と発効年月日は都道府県ごとに異なりますので、下記 URL にてご確認ください。給与計算の際にはご注意ください。なお、山梨県の最低賃金は、令和 4 年 10 月 20 日(発効年月日)より **898 円**(現行 866 円)に引き上げられます。

<https://pc.saiteichingin.info/>

②雇用保険料率の変更

令和 4 年 4 月から事業主負担の保険料率が変更になりましたが、令和 4 年 10 月から労働者負担・事業主負担の保険料率が変更になります。給与計算の際にはご注意ください。

○令和 4 年 1 0 月 1 日 ~ 令和 5 年 3 月 3 1 日

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)			② 事業主負担		① + ② 雇用保険料率
		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率		
一般の事業		5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000	
農林水産・※ 清酒製造の事業		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000	
建設の事業		6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000	

③ 社会保険の適用範囲の拡大

令和 4 年 10 月より、パート・アルバイトなどの短時間労働者の社会保険(健康保険・厚生年金保険)への加入義務が拡大されます。事業所規模と勤務期間が変更となりました。

また、令和 6 年 10 月には「101 人以上の事業所であること」が「51 人以上の事業所であること」に変更される予定ですので、対象となる事業所様は加入対象者の把握、対象者へのご説明などのご準備をお願いします。

対象	要件	平成28年10月～（現行）	令和4年10月～（改正）	令和6年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	1週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して 2カ月を超えて 使用される見込み	継続して 2カ月を超えて 使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

④ 産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得

産後パパ育休（出生時育児休業）とは、男性育児休業の取得率の低さを改善することを目的として新設された制度で、男性が子の生後8週間以内に4週間まで休業を取得できる制度です。

また、育児休業制度についても改正があります。「育休2分割」「育児休業開始日の柔軟化」「1歳以降の育休の再取得」です。

「育休2分割」これまで男女とも原則1回しか取得できなかった育児休業が、業務都合や会社の状況を勘案しながら休業できるよう、子が1歳までの間に分割して2回取得できるようになりました。

「育児休業開始日の柔軟化」待機児童問題で育児休業を延長する必要がある場合、これまでは延長後の育休開始日は「1歳（1歳6ヵ月まで延長の場合）」または「1歳6ヵ月（2歳まで延長の場合）」時点に限定されていましたが、育休開始日の限定がなくなりました。

「1歳以降の育休の再取得」これまでいかなる理由でも育休の再取得が認められていませんでしたが、子が1歳以降、特別な事情がある場合であれば再取得できるようになりました。

	育児休業制度（現行）	育児休業制度（R4. 10. 1～）	産後パパ育休（R4. 10. 1～） 育休とは別に取得可能
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	子の出生後8週間以内に4週間まで 取得可能
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで	原則 休業の2週間前 まで
分割取得	原則分割不可	分割して 2回 取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	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)
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	労使協定を終結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能
1歳以降の延長	育休開始日は1歳1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り 再取得可能	

詳しい内容、ご不明な点等ございましたら、お気軽に窓口担当者までお問い合わせください。