

今月の内容

- ◆令和4年度、雇用保険料率が2段階で変わります
- ◆「育児・介護休業法」改正への対応が必要です②

令和4年度、雇用保険料率が2段階で変わります

令和4年度は、雇用保険料率が4月と10月に2段階で改定されます。

- ・令和4年4月：事業主負担の保険料率が改定
- ・令和4年10月：労働者負担・事業主負担の保険料率が改定

【注】給与計算において雇用保険料率の設定を変えるのは「10月×分の給与」からです。

《令和4年度の雇用保険料率》（赤字は変更箇所）

●令和4年4月1日～令和4年9月30日

	①労働者負担	②事業主負担	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1000	6.5/1000	9.5/1000
(R3年度)	3/1000	6/1000	9/1000
建設の事業	4/1000	8.5/1000	12.5/1000
(R3年度)	4/1000	8/1000	12/1000

●令和4年10月1日～令和5年3月31日

	①労働者負担	②事業主負担	①+② 雇用保険料率
一般の事業	5/1000	8.5/1000	13.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	16.5/1000

「育児・介護休業法」改正への対応が必要です②

～男女ともに、より取りやすい育児休業へ～

前号において、4月の育児・介護休業法改正に対する具体的対応についてお知らせしましたが、今号では、【10月の改正事項に対する具体的対応】についてお知らせします。

《令和4年10月1日施行》改正ポイント

1. 産後パパ育休（出生時育児休業）が新設されます
2. 育児休業の分割取得などが可能となります



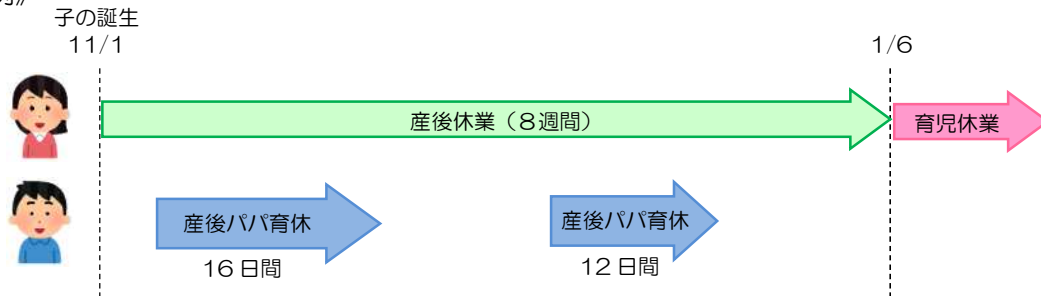
◇◇ 令和4年10月改正に対する具体的対応 ◇◇

1. 新しい育児休業制度を把握しましょう

① 産後パパ育休（出生時育児休業）※新設

- 子の**出生後8週間以内**に、通常の育児休業とは別に、**4週間**まで取得可能
- 分割して**2回**取得することも可能
- 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で**休業中に就業**することも可能

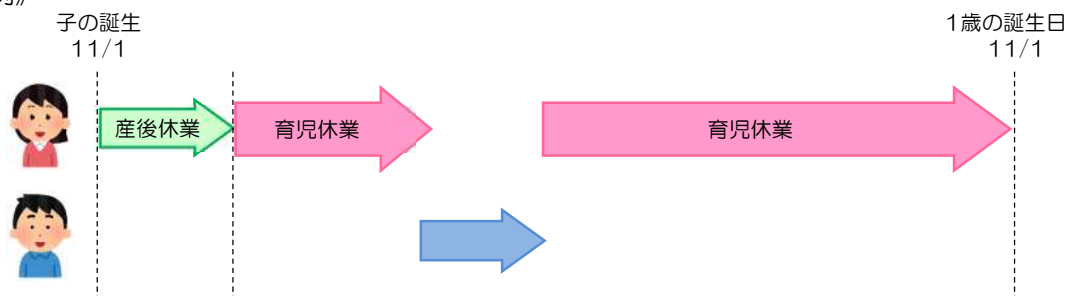
《例》



② 育児休業の分割取得

【現行】育児休業の分割取得は原則不可 → 【R4.10.1～】分割して**2回**取得することが可能

《例》



2. 就業規則（育児・介護休業規程）の変更が必要です

* 主な変更事項 *

- 【育児休業の対象者】 ☞ 入社1年未満の有期契約従業員も育児休業の申出を可能に **R4. 4. 1～**
- 【育休延長の開始日】 ☞ 1歳誕生日後の延長開始を可能に **R4. 10. 1～**
- 【育児休業の回数】 ☞ 育児休業の分割取得を可能に **R4. 10. 1～**
- 【産後パパ育休】 ☞ 育児休業とは別に、出生後8週間以内の休業を可能に **R4. 10. 1～**
- 【介護休業の対象者】 ☞ 入社1年未満の有期契約従業員も介護休業の申出を可能に **R4. 4. 1～**

★「就業規則」の変更については、今から検討されることをお勧めします。