

パーソネルTopics 2022年10月号

育児・介護休業法および健康保険法・厚生年金保険法が、令和4年4月1日以降、順次改正されています。今回はその中から、令和4年10月1日に施行される、次の2点についてご紹介します。

1. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

2. 育児休業取得中の社会保険料免除要件の見直し

1. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

(1) 改正内容と変更点

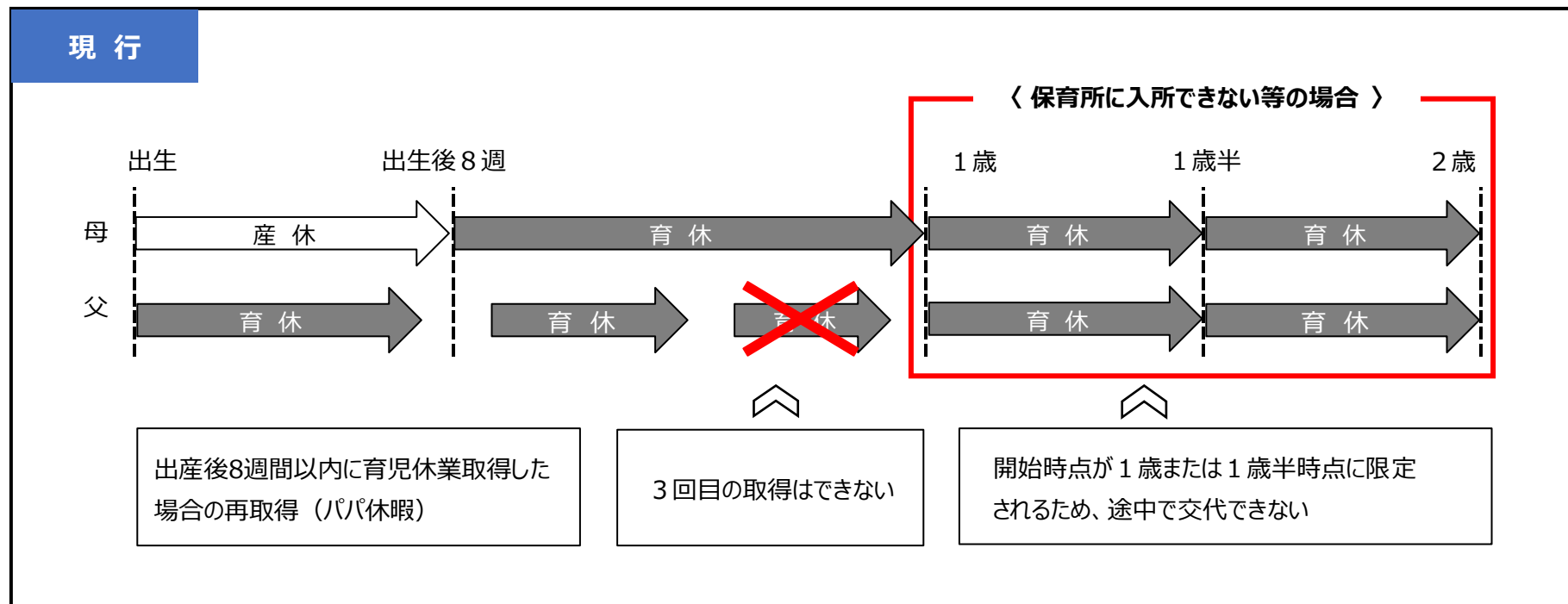
- 新たに「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設され、現行の「パパ休暇」は廃止されます。
- 子の出生後 8 週間以内に、最大 4 週間の「産後パパ育休」を育児休業とは別に取得できるようになります。
- 原則、分割取得出来なかった育児休業が、2 回に分けて取得できるようになります。

パパ休暇(廃止) ⇒ 産後パパ育休 新設 分割して 2 回取得可能	育児休業 変更 夫婦ともに分割して 2 回取得可能	1 歳以降の育児休業 変更 育休開始日の柔軟化	パパ・ママ育休プラス 継 続
--	--	--	-----------------------

	新 産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度（R4.10.1～）	育児休業制度（現行）
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	原則子が 1 歳（最長 2 歳）まで
申出期限	原則 2 週間前まで	原則 1 ヶ月前まで	原則 1 ヶ月前まで
分割取得	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)	分割して 2 回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
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で休業中に 就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1 歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、 1 歳半の時点に限定
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

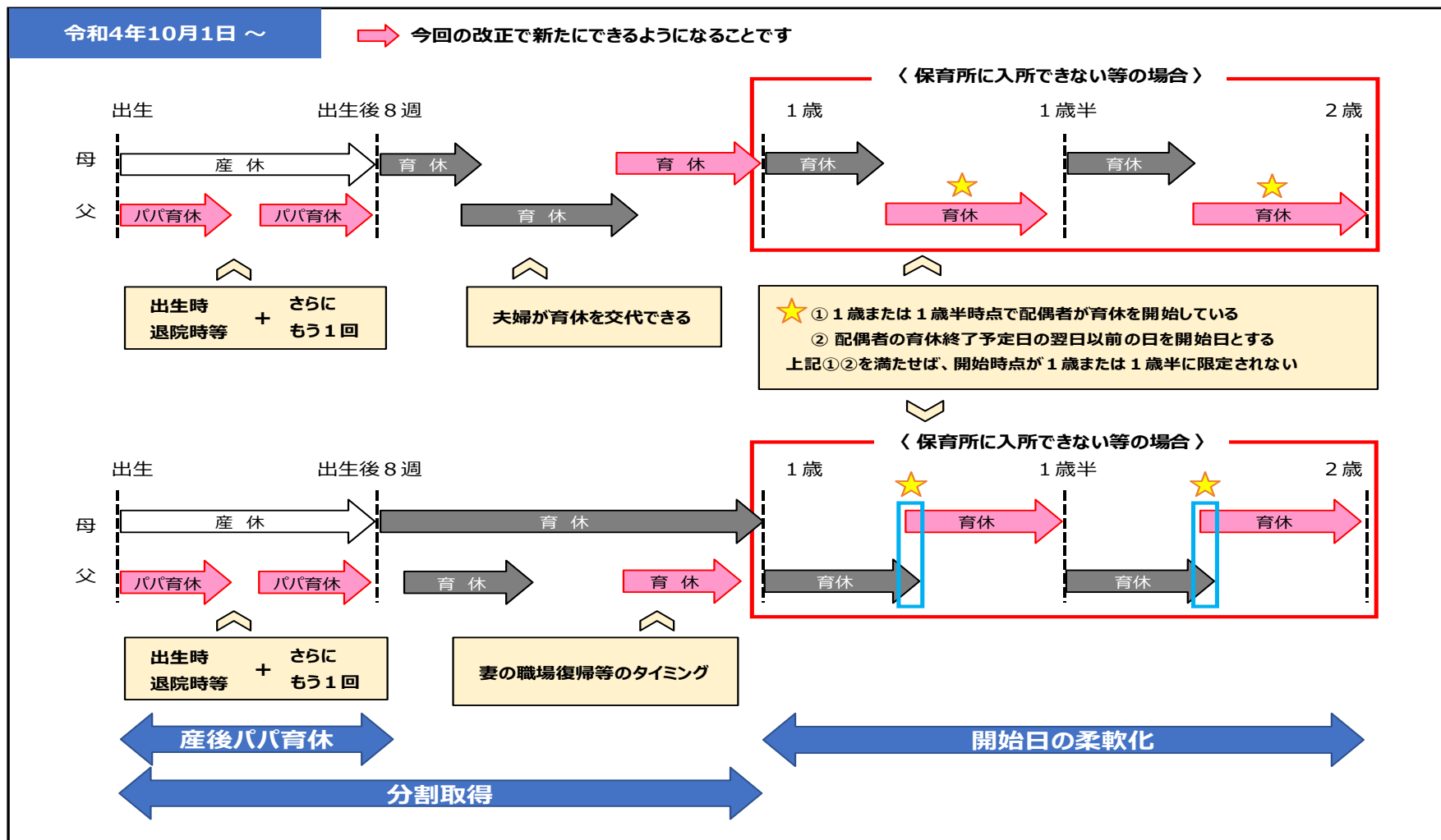
1. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

(2) 改正前の休業取得イメージ



1. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

(3) 改正後の休業取得イメージ



1. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

（4）産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業

労使協定を締結していれば、休業中に就業する事もできます。

具体的な手続きの流れは、以下 ①～④ のとおりです。

- ① 従業員が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ② 事業主は、従業員が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③ 従業員が同意
- ④ 事業主が通知

注意点！

～ 就業可能日等には上限があります ～

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始日・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

例) 休業期間が2週間、所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の場合

- ・ 休業期間中の所定労働日 : 10日
 - ・ " 所定労働時間 : 80時間
- ➔
- 就業上限日数 : **5日**
 - 就業上限時間 : **40時間**

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	-----	13日目	休業終了日
休	休	休	4時間	8時間	休	8時間	休	休	6時間
3時間			休						休
8時間未満									8時間未満

就業日数5日、就業時間29時間 ➔ OK

2. 育児休業取得中の社会保険料免除要件の見直し

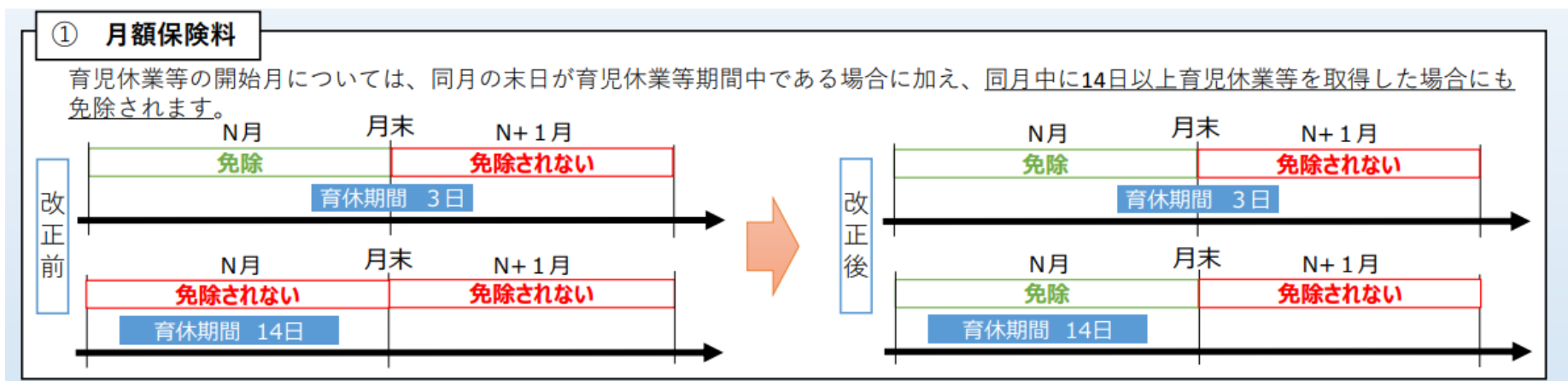
(1) 改正内容

- ・ 現行の制度では、月末に1日のみ取得した場合は免除になるのに対し、月末以外に育児休業を終了した場合には、何日取得してもその月は免除にならないという不公平が生じていました。そのため、免除要件が見直しされることになりました。
- ・ 新たな要件は、施行日以降に開始する育児休業に適用されます。

(2) 給与免除要件

- ① 現行通り … その月の末日が育児休業期間中である場合
- ② **追加** … 育児休業の**開始と終了が同一月内**で、その日数が**14日**(※)以上の場合

(※) 出生時育児休業においてあらかじめ労使協定で定めた就業日を除いた日数



2. 育児休業取得中の社会保険料免除要件の見直し

(3) 賞与免除要件

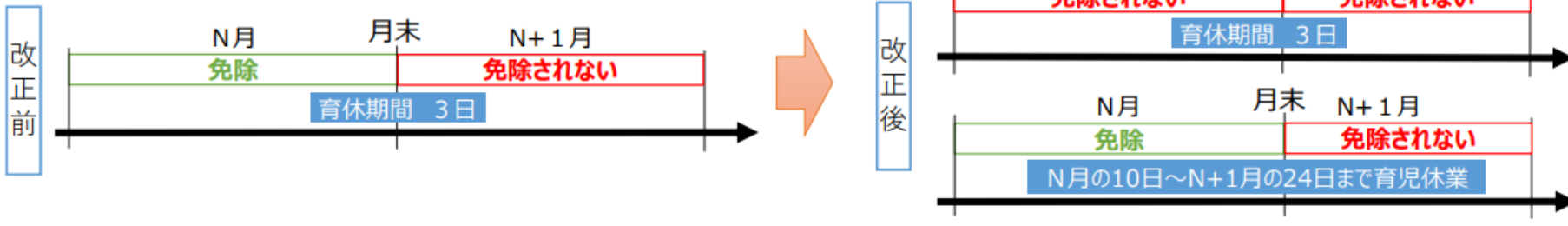
- ① 現行通り …… 賞与支給月の末日が育児休業期間中である場合
- ② **追加** …… 1ヶ月を超える(※)育児休業である場合
(1ヶ月は暦日で判定するため休日も含む)

★ 賞与保険料については、①と②どちらも満たした場合のみ免除となります。

(※) 1ヶ月を超える例：12/16～1/16で1ヶ月超

② 賞与保険料

育児休業等を1ヶ月超（暦日で計算）取得した場合のみ免除されます。



日本年金機構HPより抜粋

次のページより色々なパターンをご紹介します。

2. 育児休業取得中の社会保険料免除要件の見直し

パターン1 12月20日～12月31日育休 賞与12月3日支給

12月						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

給与

12月分**免除**：月末が育休のため

賞与

徴収：1ヵ月未満のため

パターン2 12月15日～1月15日育休 賞与12月3日支給

12月						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
1月						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

給与

12月分**免除**：月末が育休のため

1月分**徴収**：14日以上取得しているが
開始と終了が同月内ではないため

賞与

免除：1ヵ月超のため

2. 育児休業取得中の社会保険料免除要件の見直し

パターン3 12月1日～12月7日・12月21日～12月28日分割取得 賞与12月3日支給

12月						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

給与

12月分**免除**：開始・終了が同月内で合計14日以上のため

賞与

徴収：1カ月未満のため

パターン4 11月29日～12月3日・12月17日～12月28日分割取得 賞与12月3日支給

11月						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
12月						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

給与

11月分**免除**：月末が育休のため

12月分**徴収**：合計14日以上取得しているが
1回目の育休の開始が同月内ではないため
(2回目は12日で要件を満たさない)

賞与

徴収：1カ月未満のため

編集後記

ご覧いただきまして、ありがとうございます。

この度、7月から給与サポート部の業務に携わることになりました。

恥ずかしながら今までお給料をもらっても明細をじっくり見ることはあまりなく、せいぜい前月の残業の有無で振込額の増減を意識する程度でした。一体どういう仕組みで残業代や社会保険料、税額が決まっているのか、扶養とは、控除とは・・・？

長い間曖昧なまま過ごしてきたため、給与体系の奥深さ、法令の小難しさに驚く日々を過ごしています。まだ点と線が繋がらず業務の全体像すら見えていない状態ですが、理解を深め、早く一担当者として力をつけていきたいです。(B)

ご希望の内容などございましたら、貴社の給与計算業務を受託しております弊社担当者まで是非お申し付けください。

なお、当記事は、2022年9月時点で公表されている制度内容等を基に作成しています。

<編集担当：給与サポート部 第二業務グループ>