

2022年2月号

(2022年2月16日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

小学校休業等対応助成金・支援金、出生時育児休業制度(産後パパ育休)の新設 等

新型コロナウイルス感染症が広がりを見せておりますが、感染拡大防止として、**マスク着用、手洗い、密回避などの基本的な感染対策を徹底**して行うようにしましょう。若年層へも広がり見せはじめ、修学旅行の中止や、感染や濃厚接触者により受験が受けられないなど、当人たちにとって大きな出来事に影響が出ております。各企業で出来るだけの対策や呼びかけを行い、家庭でも感染対策の意識を高めて頂けますと幸いです。さて、今月は新型コロナウイルス感染症による学級閉鎖などでお問い合わせが増えている助成金や、法改正を控えている育児休業などをご案内していきます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。



◆小学校休業等対応助成金・支援金

事務所便りで度々ご紹介しております「**小学校休業等対応助成金・支援金**」ですが、最近お問い合わせが増えていますので、改めて簡単にご紹介致します。

本制度の概要は、新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえない保護者を支援するため、**年次有給休暇とは別の休暇(賃金全額支給)を取得**させた事業主に対し、その全額(ただし上限額有り)を助成するものです。

制度を活用しようとする企業様から頂くご質問で多いのは「本制度を使うには、年次有給休暇とは別の休暇制度を新設し、就業規則を役所に届出ないとダメじゃないですか?」です。この回答としては、就業規則等の整備を行うことが望ましいですが、**就業規則等が整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象**、になります。

小学校休業等対応助成金・支援金の変遷を簡単にまとめると下記になります。

- ・2020.2：小学校休業等対応助成金・支援金の新設。**就業規則の整備は支給要件でない。**
- ・2021.3：小学校休業等対応助成金・支援金が終了。
- ・2021.4：小学校休業等対応助成金・支援金の代わりに、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症学校休業等対応コース）が登場。**就業規則の整備が支給要件である。**
- ・2021.8：小学校休業等対応助成金・支援金が復活。**就業規則の整備は支給要件でない。**
- ・2021.9：両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症学校休業等対応コース）が終了。
- ・2022.3：小学校休業等対応助成金・支援金が終了予定。期間延長の可能性あり。

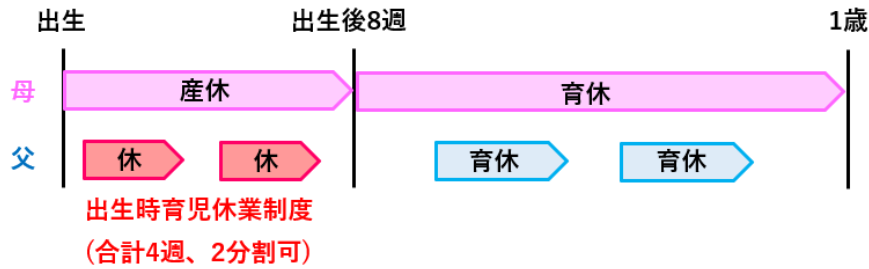
変遷からわかるように**就業規則の整備が支給要件でない**小学校休業等対応助成金・支援金と、**就業規則の整備が支給要件である**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症学校休業等対応コース）があり、混同されているケースが多々見受けられます。その結果、「最初は規定整備不要だったが、両立支援で必要になったため、当然今回も必要だと思っていた」、「規定整備が最大の障壁で未整備だったので、小学校休業＝助成金無理。と強く認識しており、年次有給休暇とは別の休暇(賃金全額支給)を与えず欠勤にしてしまった」などの声が寄せられました。

申請期限はありますが、年次有給休暇とは別の休暇(賃金全額支給)に振り替えることについて、労働者本人に説明して同意を得れば、事後的な対応も可能ですので、ご相談頂ければと思います。



◆ 出生時育児休業制度(産後パパ育休)の新設

2022.10.1の法改正において、**出生時育児休業制度が新設**されます。育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間に合計4週間まで出生時育児休業制度を取得することができますようになります。また、2回に分割して取得することもできます。下図は出生時育児休業制度の例。



出生時育児休業中は、要件を満たせば出生時育児休業休業給付金を受け取ることができます。

・支給要件：

休業開始日前2年間に、賃金支給完全月が12か月以上あること

※完全月：賃金支払基礎日数が11日以上ある、ない場合は就業時間が80時間以上

休業日数を28日とした場合、休業期間中の就業日数が最大10日以下であること

※10日を超える場合は、就業時間が80時間以下であること

・支給額：

休業開始前6か月間の賃金÷180×支給日数×67%

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、支給額に応じて調整

◆ 有期労働者の育児・介護休業取得の除外に係る労使協定

有期労働者の育児休業・介護休業(以下、育児休業等)の取得要件の一つについて、

現行：引き続き雇用された期間が1年以上 → 2022.4.1の法改正：撤廃

になり、無期労働者と同様に育児休業等を取得できるようになります。

但し、無期労働者については、現行、労使協定を締結することにより「引き続き雇用された期間が1年未満の者」を除外することができます。この労使協定の対象者を従業員等、無期労働者と有期労働者を問わない形で除外していたとしても、**有期労働者も含めて除外する場合は、改めて労使協定を締結する必要があること**にご注意ください。

下記、Q&AのQA4-3参照。

厚生労働省 育児休業等 Q&A：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>>

◆ 健康保険料率等の変更

2022年3月分から協会けんぽの健康保険料率と介護保険料率に変更になります。

一部の都道府県については下記になります。

・大阪：現行 10.29% → 10.22%に引き下げ

・京都：現行 10.06% → 9.95%に引き下げ

・東京：現行 9.84% → 9.81%に引き下げ

・愛知：現行 9.91% → 9.93%に引き上げ

・熊本：現行 10.29% → 10.45%に引き上げ

介護保険料は、全国一律で、現行 1.80% → 1.64%に引下げ

各都道府県の保険料率は、下記になります

<<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r/4/220202/>>



3月分から保険料率変更の為、社会保険料を翌月徴収する場合は、4月に支給する給与から控除する社会保険料が変更になります。3月に給与を支給する場合は、変更後の保険料率で計算する必要があります。

◆ 訂正とお詫び

2022年1月号の事務所便りにおいて、女性活躍推進法の施行年月を2022年10月と記載しておりましたが、正しくは2022年4月になります。訂正するとともにお詫び申し上げます。女性活躍推進法は次月号で紹介予定です。