

- ・改正育児介護休業法、施行日をまたぐ育休はどうなる？
- ・社会保険適用拡大、所定労働時間週20時間以上の判断基準

改正育児介護休業法、施行日をまたぐ育休はどうなる？

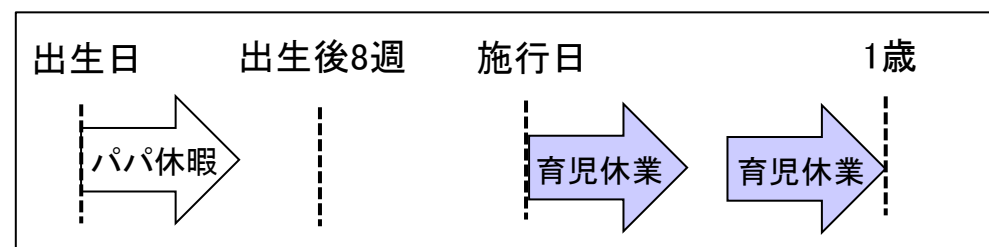
2022年10月1日に改正育児介護休業法の出生時育児休業(以下「産後パパ育休」と育休休業の分割取得について施行されます。今回は施行日をまたぐ休業取得の取扱いについて解説します。

制度の概要

現行 <パパ休暇①> ⇒ 廃止 子の出生後8週以内に育児休業を取得し、終了した場合は再度育児休業取得可 現行 <育児休業> 原則分割不可 ※保育所に入所できない等の場合は1歳以降最長2歳まで延長可能	改正後 <産後パパ育休②> ・子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能 ・分割して2回取得可能 改正後 <育児休業制度③> 分割して2回取得可能 ※パパママ育休プラス制度は継続
---	--

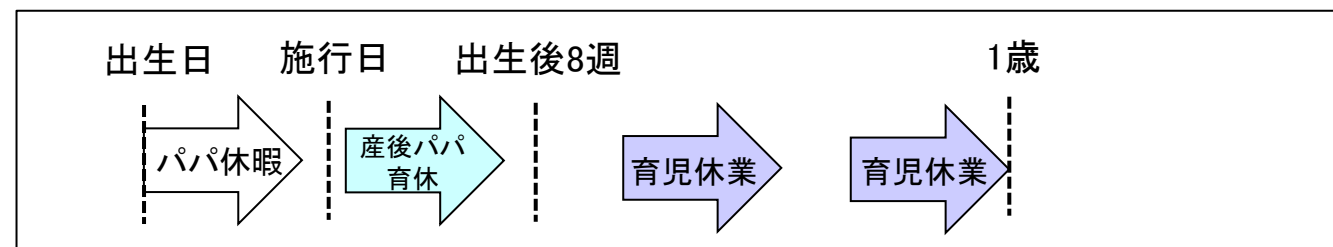
育児休業取得例

【例1】施行日前にパパ休暇(①)を取得し、施行日後に育児休業(③)を2回取得可能



※施行日前なのでパパ休暇は28日を超える日数でも可

【例2】施行日前にパパ休暇(①)を14日取得し、施行日後に産後パパ育休(②)を1回(残14日)取得、その後育児休業(③)2回取得可能



※パパ休暇と産後パパ育休で合計28日まで

※パパ休暇(27日以下)が施行日をまたぐものであっても同様に産後パパ育休取得可

社会保険適用拡大、所定労働時間週20時間以上の判断基準

10月から社会保険の適用拡大に当社は該当するのですが、新たな加入対象者を教えてください。



①

はい、2022年10月からは、現在の厚生年金保険加入者が101人以上の企業が、特定適用事業所となります。それにより、以下の条件を全て満たす方が、新たに社会保険の加入対象となります。

【適用条件】

- ✓ 週の所定労働時間が20時間以上(*1)
- ✓ 月額賃金が8.8万円以上(*2)
- ✓ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ✓ 学生ではない

(*1) 契約上の所定労働時間のこと

(臨時に生じた残業時間は含まない)

(*2) 残業代・賞与・臨時的賃金等は含まない

最低賃金に算入しない賃金含まず。

例: 精皆勤手当、通勤手当、家族手当等



②

週によって所定労働時間が違う場合は、どうやって20時間以上の判断をしたらいいのでしょうか。



③

4週5休制等のため、1週間の所定労働時間が一定ではない場合等は、当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します。

また、所定労働時間が1ヶ月単位で定められている場合は、1年を52週、1か月を12分の52週とし、1ヶ月の所定労働時間を12分の52で除して算出します。

所定労働時間が1年単位で定められている場合は、1年の所定労働時間を52で除して算出します。



④

週20時間未満の契約でも、いつの間にか週20時間以上働いていることがありますが、この場合はどうしたらいいのでしょうか。



⑤

就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満で、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合は、実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている、又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)

〒561-0872

大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル4階

発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健

執筆担当者: 岩城 恵美

TEL: 06-6868-1193

FAX: 06-6862-4662

Mail: kcr@nkgr.co.jp



←Q&A事例集はこちら

作成日: 2022.6.18

