事務所通信　No.321

令和４年７月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　　篠田パートナーズ事務所 ☎ 0254-22-5649 (代)

法　改　正　情　報

①　令和４年10月１日から、育児休業中の社会保険料免除の要件が改正されます。



○ 育児休業中の社会保険料免除とは

被保険者から育児休業または育児休業に準ずる休業を取得することの申し出があった場合に事業主からの届け出により、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの社会保険料が免除となる制度です。

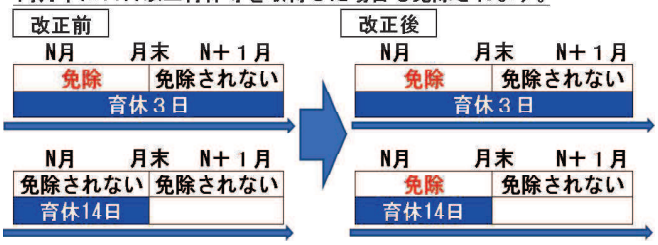
○ 保険料免除要件見直しによってどう変わる？

１．給与に関しては適用範囲が広がり、月末時点の取得者に加え、月内に２週間以上の育児休業の取得者も社会保険料免除の対象となります。

よって月末を含んでいなくても、月内に２週間以上育児休業を取得した場合、当該月の社会保険料が免除になります。

①月額保険料

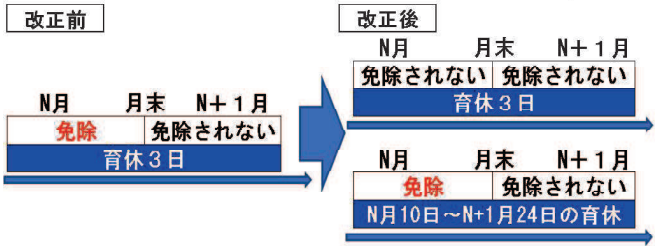
育休等の開始月は、同月末日が育休等期間中の場合に加え、同月中に14日以上育休等を取得した場合も免除されます。



２．賞与の社会保険料免除については対象月を含む１か月を超える育児休業取得が必須になります。この見直しにより改正前は月末の１日（元々労働日である）のみ育児休業を取得した場合でも社会保険料は免除になっていましたが免徐要件が改正されますのでご注意ください。

②賞与保険料

育休等を１月超（暦日計算）取得した場合のみ免除されます。



②　令和４年10月から育児休業給付制度が変わります。



１．育児休業の分割取得

■　１歳未満の子について、原則２回の育児休業まで育児休業給付金を受けられるようになります。

■　３回目以降の育児休業については、原則受けられませんが、例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

■　育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、１歳～１歳６か月と１歳６か月～２歳の各期間において夫婦それぞれ１回に限り育児休業給付金が受けられます。



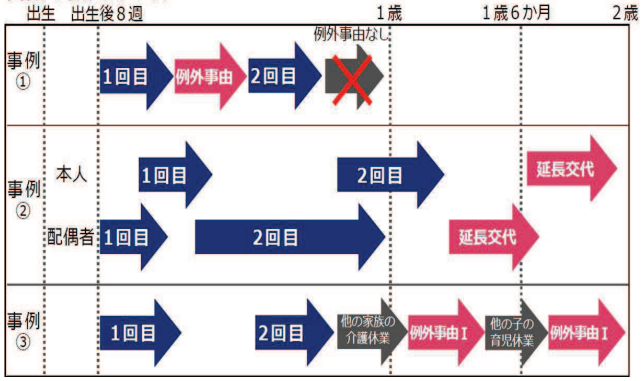
※回数制限の例外事由

(1)　別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで、育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合

(2)　育児休業の申し出対象である１歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷、婚姻の解消で、その子と同居しないこととなった等の理由で養育することができなくなった場合

(3)　育児休業の申し出対象である１歳未満の子について、保育所等の利用を希望し、申し込みを行っているが当面その実施が行われない場合

回数の数え方の例



２．産後パパ育休（出生時育児休業）

子の出生後８週間以内に４週間まで取得することができる産後パパ育休制度が創設されます。

産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。詳細は、https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdfでご確認ください。

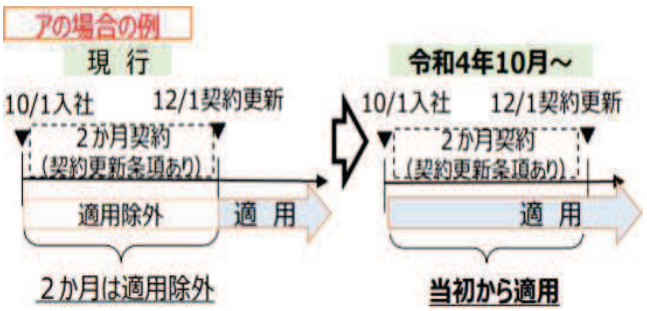
③　雇用期間が２か月以内の場合の取扱いの変更

現在、２か月以内の期間を定めて雇用される方は、社会保険の適用除外とされていますが、令和４年10月以降は、当初の雇用契約期間が２か月以内であっても、下記のいずれかに該当する方は、契約当初から社会保険の加入となります。

【雇用期間が2か月以内であっても適用される場合】

ア　就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

イ　同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合



雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

令和４年９月まで雇用調整助成金の特例措置が継続されることになりました。

雇用調整助成金等

		令和４年３～６月	令和４年７～９月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例 業況特例	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例 業況特例	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和４年３～６月	令和４年７～９月
中小企業	原則的な措置	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業	原則的な措置	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例	8割 11,000円	8割 11,000円

※助成金の１人あたりの助成率・上限額も、令和４年６月までと同様、７月以降もそのまま適用されます。

お知らせ

◇ 小学校休業等対応助成金・支援金

支援の対象となる休暇取得期間は、９月末まで延長となりました。



◇　賞与の社会保険料率

賞与支給時の社会保険料率は、次のとおりです

保険料率（被保険者負担分）
健康保険　・・・・47.55/1,000　新潟県
介護保険　・・・・　8.20/1,000
厚生年金保険　・・91.50/1,000

㊟ 賞与支給額の1,000円未満を切り捨てた額に上記保険料率を乗じて下さい。

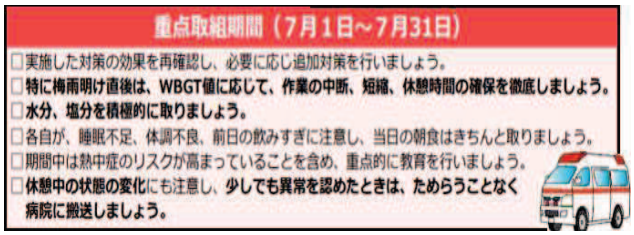
㊟ 雇用保険料は、通常の給与と同じ率です。

㊟ 賞与支給月に退職した方（月末退職者を除く）は社会保険料の控除はありません。雇用保険料のみ控除して下さい。

※賞与支払いの際には、ご連絡下さい

◇　STOP！熱中症　クールワークキャンペーン

実施期間：令和４年５月１日から９月30日まで



詳細は、https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24043.htmlでご確認ください。

■ 拾い読みの読書

こうして社員は、やる気を失っていく

リーダーのための「人が自ら動く組織の真理」

著　　者／　松岡 保昌

出版社 ／　　日本実業出版社　　1,600円＋税

P32　モチベーションの高い集団は、難易度の高いことにも前向きに取り組もうとする「やる気に満ちた人」たちを引きつけます。一方、モチベーションの低い集団は、「やる気に満ちた人」を排除します。・・・二極分化

P35　**強い会社とそうでない会社を分かつのは、社員の「当時者意識」**／「会社が〇〇してくれないんですよ」と、なんの悪気もなく普通に言っている社員は、「当事者意識」がない。そういう人の比率が高い会社は、結構危ない。

第２章　「社員がやる気を失っていく上司」に共通する１０の問題と改善策

①メンバーとまともに向き合わない上司　②「意味のない、ムダな仕事」と思わせる上司　③一方通行の指示　④１から10まで指示する上司　⑤頭ごなしに決めつける思い込み上司　⑥「自分が絶対」のお山の大将上司　⑦行き当たりばったりの上司　⑧結果を出しても評価されないと思わせる上司　⑨失敗を部下のせいにする上司　⑩いつまでたっても「自分が主役」上司

第３章　「組織が疲弊していく会社」に共通する１５の問題と改善策

①個人が仕事を抱えすぎている　②仕事を押しつけ合う　③物事を決められない　④前例と成功体験から抜けられない　⑤「理念」が言葉だけ　⑥「挑戦」「改革」・・空手形の言葉ばかり・・・⑧管理職が逆ロールモデル　⑨いつもピリピリしている　⑩マイナス要因の犯人捜しに執心　⑪よくわからない人事異動がある　⑫いまだに長時間労働が美徳　⑬女性が出世しない　⑭子育て、介護で働きにくい　⑮長期的な展望が描けない

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

次世代型リーダーの基準

著　者／　田口　力

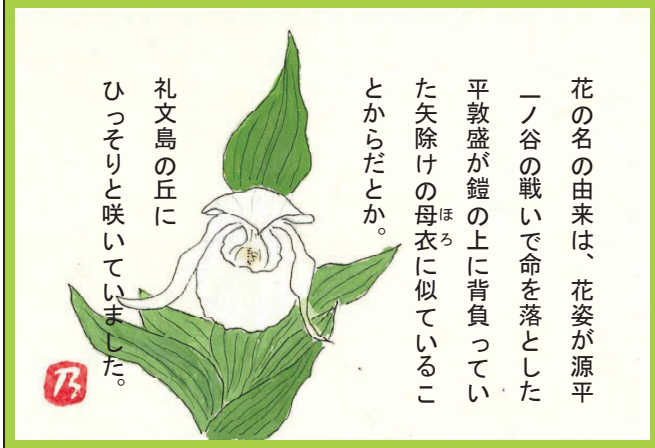
出版社／　角川新書　　1,260円＋税

P156　部下育成とは「三つの変化」を促すこと①強みを強化し、②弱みを改善することであり、③新たな能力を付け加えることです。

P167　「動機付け」を超えて「鼓舞」せよ

P256　**「ハイ・パフォーマー」の要件**／・気を散らす様なことが起きても、取り組んでいることに**集中**し続けることができる　・ゴールが挑戦的なものであっても、成功を収める自信とやり遂げる能力を持っていると**確信**している　・強いコミットメントと推進力を持ち、その**エネルギー**となる情熱に満ち溢れている　**「ロー・パフォーマー」の要件**／・気が散りやすく、方向性を見失いがち・・・その結果、出発点そのものが誤りであったり、納期遅れや時間の浪費をしてしまいがちである　・自信が無いので、物事にためらいがちで、マネージできる範囲のリスクさえとろうとしない・行動を駆り立てるエネルギーやコミットメントが感じられない・・・コーチングを行う際には、「この集中・確信・エネルギーを変える、あるいは増やす」ことに焦点を絞ります。

■ 絵手紙通信



最北の島・礼文島の固有種

「レブンアツモリソウ」

最近の出来事から (321号)

■ 自由 (R4.6.8)

▲二年余に及ぶ巣ごもり状態に、我慢の限界を感じていた頃に旅行会社のパンフレットが届いた。その中に、予てから行ってみたいと思っていた北海道・利尻、礼文島の旅があり、ふと健康寿命や平均余命のことが脳裏をかすめ、このまま旅にも行かないまま老いることの虚しさに居ても立っても居られず申し込んでしまった。

▲生来の臆病者が、新型コロナ感染が続く中を、不要不急の旅を決断したことに自身も驚くほどだが、最近感染した友人の「症状は若干の喉の痛み程度で軽微」との体験談に後押しされたようだ。また、「最初は多忙から解放されると喜んだものの、10日間の自宅隔離は苦痛以外の何物でも無かった」との言葉に、人間は本来、束縛を嫌い自由を希求するものなのだと言い訳をした。

▲経営の中で「やるリスクと、やらないリスク」を考えることがあるが、今回の旅は、感染のリスクと精神衛生上のリスクを天秤に掛けて、行くことに決めたと言うことであろうか。

▲そんなことを考えていた頃、日経新聞のコラム「春秋」に載った旧東ドイツ出身で移動の自由を奪われた苦しい体験を持つメルケル前首相が、コロナで都市封鎖を決断する時に国民に協力を求めて強調した『渡航や移動の自由が苦難の末に勝ち取られた権利であり、その制約は絶対的な必要性がなければ正当化し得ない』に、この自由を国家によって奪われている人々の息苦しさを思うとともに、同調圧力はあるものの日本に暮らすことの有り難さを感じ、人間が希求して止まないこの権利が侵されることの無いようにと願った。

■ 利尻・礼文への旅 (R4.6.22)



▲なれそめを聞かれて、「出会った時、互いに判断力が鈍っていた」と付け加えたものだが、あれから40年。今では「割れ鍋に綴じ蓋」と諦め・・いや悟りの境地で二人で暮らしている。

▲かくしてこの度、『ご夫婦フルムーンさいはて離島の旅５日間／ゆっくり時間をかけて列車の旅で行く利尻島・礼文島』のツアーに参加した。参加者は、東海、関東、信越からの12組の夫婦24名で、忍耐年数は我等が一番短かったようだ。集合時刻前10分には全員集合、食事で隣り合わせても互いに深入りせず、移動や観光でもさり気なく気遣い合う旅慣れた方々だった。

▲「ゆっくり時間をかけて列車の旅」と銘打ったとおり、初日は新潟発 9：05の上越新幹線で大宮に向かい、新函館北斗行きはやぶさ車内で各方面からのツアー参加者と合流。室蘭本線・特急北斗に乗り継ぎ18：47札幌到到着と、缶ビール片手にのんびりと車窓の風景を眺めながらの旅だった。

▲最大の目的は、学生時代からの憧れの北緯45度日本最北の離島、海に聳える利尻島、高山植物の宝庫礼文島を訪ねること。残念ながら雲に覆われ利尻山は見えず、礼文の花ガイド付きの岬ハイキングは花の名前は忘れたが、濃霧、強風、気温８度の山道と宿の温泉、熱燗の記憶は消えない。

▲楽しみの一つは、地酒探訪。札幌の夜に飲んだ根室『北の勝』、札幌『千歳鶴』、利尻では増毛『国稀』、礼文では身体の冷えに大至急と頼んだ熱燗で銘柄確認の余裕無し。最後の夜の層雲峡ではビュッフェのステーキに赤ワインを一本。

▲巣ごもりの鬱屈も晴れ、大いに鋭気を養って帰宅。翌日、抗原検査陰性を確認して出勤した。