

SATO社会保険労務士法人 NEWSLETTER

2021年3月号(No.166)



★今回の特集★

- 1 パパ休暇について
- 2 短時間労働者に対する健保・厚年の適用拡大
- 3 障害者の法定雇用率の引き上げについて
- 4 SATO コラム

1 パパ休暇について

■「パパ休暇」とは???

通常の育児休業の取得は原則1回までですが、子の「出生後8週間の期間内」に育児休業を取得した場合には、育児休業を再取得することができる制度をいい、1回目の育児休業を「出生後8週間の期間内」に取得することで、産後の母親の負担軽減も望めます。

※「出生後8週間の期間内」に1回目の育児休業を終了させる必要があります。

社会保険料の免除のほか、受給要件を満たしていれば雇用保険の給付も1回目・2回目の育児休業ともに受給可能です。2回目の育児休業にて雇用保険の給付を受けるには、育児休業の再度取得のお手続きが必要となります。

■育児休業の再度取得について

再度の取得手続きには「確認書」と呼ばれる用紙にて、同一の子についてどういった理由にて、育児休業給付を再

度取得するかをハローワークへ申し出る必要があります。再度取得する理由としては、パパ休暇に該当する理由の他、下記のような項目があります。

※パパ休暇は4-1に該当致します。

1-1 当初の育児休業が終了した理由が他の子に係る産前産後休業及び育児休業を取得したためであって、当該他の子が死亡した場合、養子となったこと等の事情により同居しなくなったため

1-2 当初の育児休業が終了した理由が介護休業を取得したためであって、当該介護休業に係る対象家族の死亡、離婚、婚姻の解消、離縁等により当該対象家族の介護を行わなくなったため

2-1 配偶者が死亡したため

2-2 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったため

2-3 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申し出に係る子と同居しなくなったため

3-1 育児休業の申し出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話をする必要とする状態になったため

3-2 育児休業の申し出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面その実施が行われないため

4-1 当初の育児休業が、産休特例期間：育児休業に係る子の誕生日から8週間後までの期間内におさまっているため

5-1 配偶者の延長交替：①配偶者が子の1歳に達する日において育児休業をしており、本人の育児休業開始予定日が1歳に達する日の翌日である場合、②「パパ・ママ育休プラス」制度の利用により配偶者の育児休業終了予定日が1歳に達する日後である場合は、本人の育児休業開始予定日が配偶者の育児休業終了予定日の翌日である場合として取得するため

育児休業の再度取得についてはあまり認知されておらず、今一度パパ休暇を含む育児休業の制度について理解を深め、働きやすい会社づくりに役立てていただくと幸いです。

2 短時間労働者に対する健保・厚年の適用拡大

令和4年10月から、法律改正に伴い、従業員が常時100人を超える事業所に勤務する短時間労働者も被保険者となり（令和6年10月からは、従業員が常時50人を超える事業所に勤務する短時間労働者も対象となります。）、短時間労働者の適用要件（勤務期間要件）についても以下のとおり一部改正されます。

◇令和4年10月からの改正

■「特定適用事業所」の要件

（変更前）被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時500人を超える事業所

（変更後）被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時100人を超える事業所

■「短時間労働者」の適用要件

（変更前）雇用期間が1年以上見込まれること

（変更後）雇用期間が2か月以上見込まれること（通常の被保険者と同じ）

◇令和6年10月からの改正

■「特定適用事業所」の要件

（変更前）被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時100人を超える事業所

（変更後）被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時50人を超える事業所

※短時間労働者の労働時間要件・賃金要件・学生除外要件についての変更はありません。

※以下、日本年金機構のお知らせ参照

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2021/202102/021901.html>

3 障害者の法定雇用率の引き上げについて

従業員が一定数以上の規模の事業主については、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がありますが、令和3年3月1日から法定雇用率が引き上げとなります。

民間企業は現行2.2%ですが、3月1日以降2.3%（国、地方公共団体で2.6%、都道府県等の教育委員会で2.5%）になるため、この改正により障害者雇用義務のある事業主の範囲が、民間企業であれば、現行の労働者45.5人以上から43.5人以上の事業主に広がります。また、

該当する事業主には、以下の義務が発生いたします。

○ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告に報告する義務

○ 障害者雇用推進者の選任についての努力義務
従業員が43.5人以上の事業主の皆様はご注意ください。

※障害者雇用のルール(厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

■障害者雇用率の引き上げについて（リーフレット）

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/000753695.pdf>



SATO コラム

コロナ禍になって、企業や、個人の生活を保護しようと、助成金、給付金が増えております。

それに合わせて、助成金・給付金詐欺も増えてます！！市区町村や行政などがATMの操作をお願いすることは、絶対にありません。

市区町村や行政などが「助成金・給付金」の給付のために、手数料の振込みを求めることは、絶対にありません。市区町村や行政などが、住民の皆様の世界帯構成や銀行口座の番号などの個人情報を電話や郵便、メールでお問合せすることは、絶対にありません。怪しいメールは開かずすぐに削除を！！電話等で連絡があった場合は、その場で返事をせず、落ち着いて周りに相談をしましょう。いきなり個人情報を求められることはありません。絶対に教えないように。助成金等の申請を社外に依頼する際、その専門家は信用できますか？信頼できるかどうか、まず確認を。

ストップ・ザ・助成金・給付金詐欺！！

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人東京オフィス
〒170-0005

東京都豊島区南大塚 3-32-1 大塚S&Sビル6階
TEL: (03) 6831-3310