

つちはし事務所通信



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022年10月1日

10
October
2022



料率改定

雇用保険料率が変わります

令和4年10月以降に支払う賃金から控除する雇用保険料 確認はお済ですか？
決まっていたことですが、令和4年10月から雇用保険の保険料率が引き上げられます。
特に、被保険者負担分が増えることには注意が必要です。今一度確認しておきましょう。

CHECK!



令和4年度の雇用保険の保険料率

●令和4年4月～同年9月までの雇用保険の保険料率と負担の内訳

事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の9.5	1,000分の3	1,000分の3	1,000分の3.5
			計 1,000分の6.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の11.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の3.5
			計 1,000分の7.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の12.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の4.5
			計 1,000分の8.5	

●令和4年10月～翌年3月までの雇用保険の保険料率と負担の内訳

事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5	

☆令和4年度の雇用保険分の概算保険料は、年度更新の際に、令和4年4月から同年9月までの概算保険料額と令和4年10月から令和5年3月までの概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を申告・納付しています。

しかし、給与計算においては、令和4年10月分の賃金から控除する被保険者負担分の雇用保険料から、その計算に用いる率が引き上げられることになります。対応を忘れないようにしましょう。

施行済みの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説③

●「月額賃金（短時間労働者の被保険者資格の取得要件である月額賃金）」の算定基礎

月額賃金8万8,000円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。

ただし、以下の①～④までの賃金は算入されません。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

ここでいう「月額賃金」は、「標準報酬月額的基础となる報酬月額」とは、算定方法が異なるという点に注意しましょう。

令和4年10月から育児休業給付制度も改正

令和4年10月施行の育児・介護休業法の改正に対応して、雇用保険法においても、育児休業給付制度の見直しが施行されます。そのポイントと支給額を確認しておきましょう。

育児休業給付制度の見直しのポイントと支給額の原則

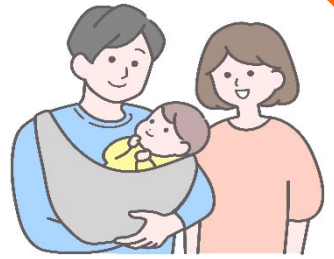
雇用保険の被保険者が出生時育児休業・育児休業を取得した場合に、その被保険者に支給される給付金について、次のような見直しが行われる（令和4年10月1日～）。

●「出生時育児休業給付金」の創設

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、「出生時育児休業給付金」を支給。

●「育児休業給付金」の見直し

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を支給。
〈補足〉3回目以降の育児休業については、原則支給されないが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される。
- ・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、育児休業給付金を支給。



出生時育児休業給付金…出生時育児休業を取得した期間について支給

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数 (上限 28 日)} \times 67\%$$

育児休業給付金…支給単位期間（原則、休業開始日から起算した1か月ごとの期間）ごとに支給

$$1 \text{ つの支給単位期間における支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数 (原則 30 日)} \times 67\% \text{ or } 50\%*$$

* 同一の子に係る休業日数が180日目までは67%、181日目からは50%

⑨ “休業日数が180日目まで”を判断する際、同一の子について、出生時育児休業給付金の支給を受けた者については、その出生時育児休業の日数も含めて判断する。

★休業開始時賃金日額は、原則として、休業開始前6か月間の賃金を180で除した額ですが、上限額や下限額あります。また、休業を有給とする場合には、給付金が減らされたり、不支給とされることがあります。詳しい制度内容については、気軽にお尋ねください。



あとがき◆つちはし事務所より

★10月28日（金）13:30～16:00、社労士会セミナーが徳島グランヴィリオホテルで開催されます。

テーマは「柔軟な働き方の時代の労働時間管理」。講師は、明快な語り口で知られる弁護士の平井彩先生です。参加は無料ですが、徳島県社会保険労務士会のHPからお申込みが必要です。（<https://sr-tokushima.or.jp/>）

★まだまだ話題になっていませんが、来年令和5年の4月より中小企業においても月60時間超の時間外労働の割増賃金率が150%以上となることをご存じですか。また、民法の改正により、賃金債権の時効が2年から3年に伸びており、ゆくゆくは5年に伸びることになっています。労働時間をキチンと管理していない、未払い残業代を放置しているといった『昭和の労務管理』がまだ残っている会社にとっては大きなリスクです。社労士会セミナーを聞いてしっかり対策を考えておくことをお勧めいたします。社労士会セミナーはZoomでの配信もありますので、会社のデスクで受講することも可能です。

★10月から産後パパ育休の創設を中心とした改正育児介護休業法が施行されますが、それに合わせ、BIGLOBEは「Z世代の仕事と育児に関する意識調査」を実施しました。全国の18歳から25歳までの男女500人を対象にアンケート形式で実施したところ、「男性も育休を取得すべきか？」の問いに対しては、「あてはまる」と「ややあてはまる」という男性育休取得派は75.6%という結果に。男性も育休取るのは当たり前、という時代はもう目の前かもしれません。御社の意識改革は進んでいますか。

