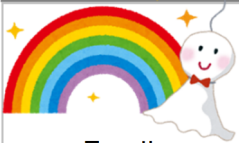


つちはし事務所通信

6

June
2023



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: 2023年6月1日

要確認

改正育児介護休業法の対応はお済みですか？

改正育児・介護休業法が令和4年4月から順次施行されています。改正内容に沿った対応ができていないか、以下のチェックリストで今一度確認してみましょう。すでに施行されている改正項目のため、対応ができていない項目は早急に対応が必要です。



.....「改正育児・介護休業法 対応状況チェックリスト」と必要な対応.....

令和4年4月施行

1. 有期雇用労働者の休業取得要件の緩和

令和4年4月から、有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が撤廃されています。
就業規則の見直しを行いましたか？

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 見直した |
| <input type="checkbox"/> | 有期雇用労働者がいない
(いない場合も見直し又は削除) |
| <input type="checkbox"/> | まだ見直していない |

★就業規則の見直し

※休業を取得できる労働者の範囲が拡大

- ・就業規則変更、届出
- ・労働者への周知

2. 育児休業をしやすい雇用環境の整備

育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、以下の中から1つ以上の措置を講じていますか？ (現在対象者がいない場合も措置は必要です)

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | はい |
| <input type="checkbox"/> | いいえ |
- ① 育休等に関する研修の実施
② 育休等に関する相談窓口の設置
③ 自社の育休取得の事例提供
④ 育休制度と会社の方針の周知

★1つ以上の措置

※仕事と育児を両立できる雇用環境づくり

- ・措置の実施
- ・労働者への周知

3. 個別の制度周知、休業取得意向確認の措置

令和4年4月以降、労働者から、本人または配偶者が妊娠・出産したとの申し出がありましたか？

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | はい |
| <input type="checkbox"/> | いいえ |

申出のあった労働者に対して、以下の4つの事項を個別に周知すると共に育休等取得の意向確認を行いましたか？

- ① 育休等の制度の内容
② 育休等の申出先
③ 育児休業給付について
④ 社会保険料の取扱い

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | はい |
| <input type="checkbox"/> | いいえ |

★個別周知、意向確認の方法決定

※育児休業を希望しない場合も必要

- ・申出者への制度等説明
- ・意向確認書の作成と申出者への確認

令和4年10月施行

4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

令和4年10月1日から、男性の育児休業促進のため、これまでの育休よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして新たに設けられた出生時育児休業（産後パパ育休）についてご存じですか？

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | はい |
| <input type="checkbox"/> | いいえ |

★育休制度の内容確認

※取得可能期間や申出時期など

- ・育児介護休業規程に産後パパ育休制度の追加、就業規則変更届
- ・労働者への周知

5. 育児休業の分割取得等育児休業制度の変更

令和4年10月1日から、子が1歳になるまでの育児休業について **2回に分けて取得することが可能**となったこと等をご存じですか？

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | はい |
| <input type="checkbox"/> | いいえ |

★改正により制度が複雑化しています。必要な対応のほか「女性労働者の円滑な職場復帰に向けたフォロー体制」や「男性労働者も育休を取得しやすい職場環境づくり」をどのようにすればよいか等、ご不明な点は気軽にご相談ください。

人材開発支援助成金(事業展開等のリスティング支援コース)について

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。ご検討や申請にあたっての不明点はお気軽にご相談ください。

【対象となる訓練】 申請事業主における被保険者に対し、

* 制度の詳細は厚生労働省 HP 等をご参照ください

- (1) OFF-JT により実施される訓練 (2) 実施時間数が 10 時間以上であること
 (3) 次の①または②のいずれかに当てはまる訓練であること

- ① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
 ② 事業展開は行わないが、企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に必要な専門的な知識や技能の習得をさせるための訓練

【支給対象事業主の主な要件】

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・事業展開等実施計画を作成する事業主であること
- ・職業能力開発推進者を選任していること
- ・職業訓練等期間中も当該労働者に対して賃金を支払っていること
- ・労働組合等の意見を聴き事業内職業能力開発計画及び職業訓練実施計画届を作成、内容を労働者に周知していること

【対象となる主な OFF-JT】

- (1) 事業内訓練
 ・自社で企画・主催・運営する訓練計画により、招へいする部外講師や自社の部内講師により行われる訓練等
- (2) 事業外訓練
 ・社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練等

【対象となる主な経費】

事業内訓練	・部外の講師への謝金・手当 ・施設・設備の借上費	・部外の講師の旅費 ・必要な教科書・教材の購入費
事業外訓練	・受講に際して必要となる入学金・受講料・教科書代等	



【助成額・助成率】

経費助成	賃金助成(1人1時間あたり)
75% (中小企業以外: 60%)	960円 (中小企業以外: 480円)

【支給限度額】

① 経費助成限度額(1人1訓練あたり)

企業規模	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業	30万円	40万円	50万円
中小企業以外	20万円	25万円	30万円

② 賃金助成限度額(1人1訓練あたり) 1,200時間、ただし、専門実践教育訓練は1,600時間

③ 支給に関する制限 ・助成対象となる訓練等受講回数の上限は、1労働者につき1年度で3回



あしがき★つちはし事務所より

★昨年4月と10月の2回に分けて改正が行われた育児介護休業法。法改正に対応した育児介護休業規程の整備はお済みでしょうか。このところ毎年のように育児介護休業法の改正が行われており、その都度つちはし事務所から育児介護休業規程改定のお知らせをお送りしておりますが、再々のお知らせで「すでに対応済み」という認識となり、最新の法改正に対応できていないということもあるやもしれません。そこで、今月は改めて育児介護休業規程のチェックポイントを記事にしています。対応がまだだったとお気づきの事業所様は、つちはし事務所までご相談ください。

★毎年5月末になると送られてくる緑の大型封筒。労働保険の年度更新のお知らせです。年度更新とは昨年4月1日から今年3月31日までに確定した賃金を集計して、昨年度1年分の労災保険料と雇用保険料を計算し、今年1年分の労働保険料の概算を事務する手続きです。

★今年気を付けないといけないのは、雇用保険料率が令和4年4月と10月の2段階で引き上げられたことです。これにより、年度更新の集計用紙保険料申告書の様式も変更になっています。不明な点はつちはし事務所の担当者までお気軽にお問い合わせください。

