

## 育児休業が変わります！(男性育休の推進)

令和元(2019)年の男性の育児休業取得率は7.48%。10年前の2009年に1.72%だったことを考えれば格段に増えているのですが、政府は2025年に30%という目標を掲げています。それに向けて、6月に「育児・介護休業法」の改正が成立しました。

主なポイントをご紹介します。

- ①「出生時育児休業制度」の創設：男性が、産後8週間以内に合計4週間まで取得できる休業(2回まで分割可能)。※通常の育休とは別カウント。
- ②育児休業は分割して2回まで取得可能に：夫婦が交代で育休を取ることを支援。男性は出生時育休とあわせて4回まで取得できることとなる。
- ③有期雇用者の育休取得について、「勤続1年以上であること」の要件を撤廃(労使協定によって除外可)
- ④育休を取得しやすい環境整備【義務】

### 個別の制度周知、休業取得の意向確認【義務】

③④については2022年4月、①②はまだ決定はしていませんが、早ければ2022年10月の施行となります。

育休制度は現状でもかなり複雑なのですが、これですらに入り組んだ仕組みになりそうです。ただ、当事務所の関与先でも男性の育休取得事例は増えており、今後とても大切なことだと感じます。

法人としては、「育児・介護休業規程」の改訂や、④の環境整備について取り組みが求められることとなりますので、情報を逃さず対応していく必要があります。

## 社会保険の適用拡大って？ ①

先日、年金事務所の方のお話を聞く機会があったのですが、その中で、「今年度から来年度前半にかけて、被保険者101人以上の企業・法人すべてを対象に、調査に出向きます」という話がありました。これはなぜかというと、来年(2022年)10月に、従業員(被保険者)101人以上の法人が「パートタイマーの社会保険適用拡大」の対象となるため、その周知も兼ねて全事業所をまわる、ということなのです。

その言葉から、年金事務所としても今回の制度改正

を大きな事柄と考えているという印象を受けましたし、私自身も非常に重大な転換点だと考えています。

では、その「社会保険の適用拡大」とはどのようなことなのか、あらためて解説していきたいと思います。

そもそも現在、パート職員等、短時間労働者の社会保険加入条件は、「週の所定労働時間及び月の所定労働日数が、その会社(法人)の正社員の4分の3以上」であることとなっています。ですので、1日8時間・週40時間をフルタイムとしている事業所では、「週30時間以上・月(約)16.5日以上」勤務するパートさんは社会保険に加入する必要があるということになります。これがいわゆる「4分の3要件」です。

ちなみに、社会保険の加入に際して「収入要件」はありません。よく聞かれるのですが、“年収130万円”というのは扶養に入れるかどうかの基準であって、その当人が社保に加入できるかどうかの要件ではないので注意してください。年収見込が130万円に満たなくても4分の3要件を満たせば社保加入となり、逆に130万円を超えていても4分の3要件に達しなければ社保には加入できない、ということになります。

まずはこうした現在のルールをしっかり押さえておいていただきたいと思います。次回へ続きます

## 動画配信セミナー実施中！

ご案内しているとおり、今年も動画配信によるセミナーを実施しています。今回は「労働保険・社会保険の知識と実務(基礎編/実践編)」として、総務や人事労務ご担当の方向けの動画を作りました。

地味なテーマなので少し心配していたのですが、予想以上の反響・お申込みをいただき驚いております。配信期間も年末まで取ってありますので、ぜひこの機会にご覧いただければと思います。

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL: 026-217-3152 FAX: 026-217-3153

URL: <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)