

育児・介護休業 改正への対応はお済みですか？

セミナー等でもお知らせしているとおり、10月より育児休業制度に関して大きな改正があります。

①「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度の創設

子の出生後8週間以内に、合計4週間まで取得できる休業（2回まで分割取得が可能）。※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。

…この改正に伴い、法人・事業所の「育児・介護休業規程」等の変更も必要になります。かなり複雑な仕組みになり、法律の文章も非常に分かりにくいいため、国のモデル規程をしっかりと読み込んで、現行規程を修正するようにしてください。

あわせて、すでに4月からは

○有期雇用者の育児・介護休業の取得要件「勤続1年以上であること」を撤廃（労使協定によって除外可）

○育休を取得しやすい環境整備（育休に関する研修の実施や、相談窓口の設置など）【義務化】

○対象者への個別の制度周知、休業取得の意向確認【義務化】

といった改正も行われており、取組が求められます。

内容をきちんと把握し、10月からの施行に間に合うように規程の改正、労基署への届出を行いましょう。

いまさら聞けない扶養の話 ②

前回は、税金における扶養の仕組み、そして「103万円の壁」について説明しました。給与年収が「103万円」を超えた場合、配偶者の扶養控除（配偶者特別控除）はすぐには変わりませんが、本人に所得税がかかるようになる、ということを覚えておいてください。

ちなみにたとえば104万円の年間収入があった場合、課税所得は1万円、これに税率（この場合5%）を掛けた500円が、その人のその年の所得税額となります。

（ですので、実は103万円の壁を超えることがすぐに大きな負担につながるわけではありません）

続いて「社会保険」における扶養の話です。「社会保険の扶養に入る」とはどういう意味かという点、

1. 自身で保険料を負担せず、健康保険証が持てる（扶養者と同一の健康保険制度に加入）。
2. 配偶者の場合、年金の第3号被保険者となり、自身で保険料を負担せずに国民年金を納めている扱いになる。

ということです。

そしてこの扶養に入る条件が、

○被保険者（扶養をする人）の3親等内の親族であること（一部の人は同居要件あり）

○年間の収入見込が130万円（60歳以上または障害者の場合は180万円）未満、かつ、被保険者の収入の半分未満であること

となります。この要件に該当しない人は扶養には入れない、つまり、何らかの「健康保険・年金」制度に自身で加入する（＝保険料を自分で払う）必要が生じる、ということです。これが「130万円の壁」です。

次回へ続きます

「働き方セミナー」に登壇します

NPO法人「市民後見ネットワークながの」という団体よりご依頼をいただき、「パート・アルバイトで働く方の働き方セミナー」でお話しします。（別添チラシ参照）

日時：令和4年10月15日（土）13:30～15:00

場所：長野市勤労者女性会館しなのき

（会場参加の他、オンライン参加も可能です）

主にはパート等で働く主婦の方、特に扶養の範囲内で働いているような方に向けて、扶養のメリット・デメリット、社会保険のイロハ、今後の働き方について解説する予定です。どなたでもご参加できますので、ぜひ事業所内でも周知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