

2022年10月以降の 労務関係法改正について

2022年10月から雇用保険や育児休業、社会保険適用などについての法改正が実施されます。主な内容について解説します。

雇用保険料率の変更

2022年10月給与から雇用保険料率が下記の通り変更となります。給与計算の際に被保険者負担の雇用保険料に注意しましょう。

業種	負担者	2022年 4~9月まで	2022年 10月以降
一般の 事業	被保険者負担	3/1000	5/1000
	事業主負担	6.5/1000	8.5/1000
農林水 産・清酒 製造業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	7.5/1000	9.5/1000
建設業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	8.5/1000	10.5/1000

社会保険適用拡大

2022年10月以降、従業員数101人以上の事業主に対して社会保険の適用がパート・アルバイトにも拡大されます。

具体的には、社会保険加入対象となる従業員の範囲が「正社員の4分の3以上(およそ週30時間以上)の勤務をするパート・アルバイト」から「週20時間以上、月額賃金8.8万円以上、かつ2ヶ月以上の雇用見込みのあるパート・アルバイト」に拡大されます。

なお、「従業員数101人以上」のカウント方法については、①フルタイム従業員+②週労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員の合計人数となります。

今回新たに適用拡大対象となりそうな事業主に対して、事前に年金機構から案内文書が送られることになっています。

パート・アルバイトへの社保適用拡大

~2022年9月

従業員数501人
以上の企業

2022年10月~

従業員数101人
以上の企業

社会保険適用拡大に際して新たに被保険者となるパート・アルバイトに向けて、法改正により加入の必要がある旨を周知しましょう。「配偶者の扶養範囲内で働きたい」というニーズもあるでしょうから、働き方の相談にも応じることになるでしょう。

育児休業分割取得と産後パパ育休

2022年10月から育児休業の分割と、産後パパ育休(出生時育児休業)の制度が始まります。育児休業は今まで原則として分割不可でしたが、今後は2回の分割取得が認められるようになります。

また、産後56日の男性育児休業取得を促す目的で「産後パパ育休(出生時育児休業)」制度が育児休業と別に創設されます。この産後パパ育休と育児休業を合わせて、男性は最大4回の育児休業分割取得が可能となります。

なお、産後パパ育休を取得した場合に、「出生時育児休業給付金」として育休前の給与の約67%の給付が受けられますので、男性育児休業を取得しやすくなります。

