

## ＜連載＞改正育児・介護休業法② ～出生時育児休等の施行日が正式決定～

育児休業の取得促進策等が盛り込まれた改正育児・介護休業法のうち、施行日が未定となっていた改正事項について、9月27日に政令が公布され、「**2022年10月1日**」から施行されることとなりました。

### 【改正育児介護休業法（2022年10月1日施行）】

- 育児休業の**分割取得**  
従来の育児休業について、分割して2回までの取得が可能。
- **出生時育児休業**の創設  
子の出生の日から8週間以内に最長4週間までの休業を、分割して2回まで取得することが可能。また、労使協定により、休業期間中に一定の範囲内での就業が可能。

なお、改正法の施行規則や指針についても9月30日に公布されました。これらの内容は今後本紙で取り上げていきます。

また、上記の改正にともない雇用保険法の育児休業給付制度が変更され、**2022年10月1日からは、育児休業の分割取得と出生時育児休業に対応した給付金が支給されます。**この育児休業給付制度の変更に関するリーフレットが厚生労働省より公表されています。

- 「令和4（2022）年10月から育児休業給付制度が変わります」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>

## 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金が再開されました

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響による小学校休業等対応助成金の制度を再開し、9月30日より申請受付が開始されました。助成内容等は下記のとおりです。

- ◆ 助成の対象  
以下のいずれかの子どもの世話が必要になった労働者に対し、**年次有給休暇とは別に有給の休暇**を取得させた事業主
  - ・ 2021年8月1日から2021年12月31日までの間に**臨時休業**などをした小学校等（保育所等含む）に通う子ども
  - ・ **新型コロナウイルスへの感染**などにより学校等を休む必要がある子ども
- ◆ 助成額  
有給の休暇を取得した労働者に支払った賃金相当額×10/10  
※ 上限日額13,500円（緊急事態宣言・まん延防止等の区域15,000円）
- ◆ 申請期限  
① 2021年8月1日～2021年10月31日の休暇取得分⇒**2021年12月27日必着**  
② 2021年11月1日～2021年12月31日の休暇取得分⇒**2022年2月28日必着**

- 「小学校休業等対応助成金を再開しました」（厚労省HP）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000836693.pdf>

## 年末調整～2021年の変更点～

2021（令和3）年分の年末調整について、昨今の押印廃止やペーパーレス化の流れを受け、下記の改正が行われました。

- ① **税務関係書類における押印義務の見直し**  
扶養控除等申告書などの源泉所得税関係書類について、**押印が廃止**されました。
- ② **源泉徴収関係書類の電磁的提供に係る税務署長の承認の廃止**  
これまで、年末調整（源泉徴収）関連の申告書を電磁的方法にて提供を受ける場合は、事前に税務署長の承認を得ることが必要とされていましたが、**セキュリティの確保や提供された記載事項について書面に出力できる等の措置**を講じていることを要件に、**税務署長の承認が不要**とされました。

- 「令和3年分年末調整のしかた」（国税庁HP）  
<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2021/01.htm>

## 10月より最低賃金額が変わります

本紙8月号でお伝えした2021年度地域別最低賃金額の答申にもとづき、全都道府県の地域別最低賃金が決定し、10月1日以降順次発効します。

昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響で1～3円の引き上げに留まっていたが、今年度は全国加重平均額が28円引き上げの930円となり、1978（昭和53）年度に目安制度が始まって以来最高の引き上げ額となりました。

### 主な都道府県の改定後最低賃金額（※括弧内は改定前）

東京都	1,041(1,013)	神奈川県	1,040(1,012)
埼玉県	956(928)	千葉県	953(925)
愛知県	955(927)	大阪府	992(964)

最低賃金は**10月の賃金から適用**されますが、**今回の大幅引き上げにより従業員の賃金が最低賃金を下回る**可能性があるため確認が必要です。ご不明な点は弊所担当にご相談ください。

- **地域別最低賃金の全国一覧**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumchiran/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/)

## ワクチン接種をしていない従業員への対応について厚生労働省のQAが公開されました

厚生労働省が公開している「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」にワクチン接種をしていない従業員への対応に関する設問が新たに追加されました。

### 10-問12 ワクチン接種をしていない従業員を人と接することのない業務に配置転換することはできるか。

配置転換規定にもとづき、新型コロナウイルスの感染防止のために配置転換を実施するにあたっては、その**目的、業務上の必要性、労働者への不利益の程度**に加え、**配置転換以外の感染防止対策で代替可能か否か**について慎重な検討を行うとともに、配置転換について労働者の理解を深めることに努めること。

その他ワクチン接種を拒否した従業員の解雇等や採用時にワクチン接種を条件とすることについての設問が追加されています。

- **新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）10-問11～問13**  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q10-11](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q10-11)

## 【コラム】改正育児・介護休業法 ～企業における実務対応～

左上記事の通り、改正育児介護休業法の施行日が確定しました。ここでは、企業が対応すべき実務のポイントを見ていきます。

### 2022年4月1日までに対応が必要な事項

- 本人または配偶者の妊娠を申し出た労働者に対する**個別周知・取得意向確認**のための文書作成
- 雇用環境の整備（**研修等**）
- 就業規則等諸規程の改定（**有期雇用労働者の取得要件緩和**）

### 2022年10月1日までに対応が必要な事項

- 就業規則等諸規程改定（**出生時育児休業**の定め**の追加**、育児休業の**分割取得**の定め等）
- 社内書式の見直し  
育児休業申出書、育児休業取扱通知書、休業撤回届等
- 労使協定の締結（以下の場合には、要締結）  
出生時育児休業の申出期限を**1ヵ月前まで**とする場合  
出生時育児休業中の**就業を可能**とする場合

弊所では、改正育児介護休業法に対応した個別周知文書等の作成、研修、諸規程の改定業務等を承っておりますので、お気軽に問い合わせください。