



◆◆今月のテーマ◆◆

1. 育児休業の分割取得と産後パパ育休の創設
2. 短時間労働者に対する社会保険適用拡大
3. 年金手帳、2022年4月に廃止されます
4. 労働法施策総合推進法の改正について

### 1. 育児休業の分割取得と産後パパ育休の創設

・育児休業の分割取得

これまで育児休業については、現行の制度では原則1回しか取得をすることができませんでしたが、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設を目的とした2022年10月からの法改正により1歳未満の子の育児休業に対し、分割して2回まで取得することが可能となります。(改正日の時点で1歳未満の子を養育する場合に適用)

・産後パパ育休の創設

10月の法改正に併せて、通常の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な産後パパ育休(出生時育児休業)が創設されます。こちらの産後パパ育休につきましても改正される育児休業に合わせて分割して2回まで取得できるようになり、男性については最大で4回に分けて育児休業を取得できるようになります。

※10月からの産後パパ育休と育児休業については以下の通り

	産後パパ育休	育児休業
対象期間	子の出生後8週以内に	原則子が1歳
取得可能期間	4週間迄取得可能	(最長2歳)まで
分割取得	分割して2回取得可	分割して2回取得可

10月以降の法改正を含めた育児休業に関する改正の詳細は、以下の厚生労働省HPにあるリーフレットをご参照ください。  
[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内\(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

### 2. 短時間労働者に対する社会保険適用拡大

2022年10月から法改正により、段階的に一部の短時間労働者の社会保険の加入が義務化されます。短時間労働者が加入すると国民年金の基礎年金に加えて、厚生年金の老齢年金、障害年金、遺族年金が上乘せられます。加えて傷病手当金や出産手当金の医療保険の支給対象になるメリットがありますが、新たな加入者が増える事で、事業主及び被保険者が負担する社会保険料が増加することになりますので、事前に準備をする必要があります。

現行要件	2022年10月から
勤め先の従業員が501名以上	勤め先従業員が101名以上
雇用期間が1年以上見込める	雇用期間が2か月以上を見込みがある
週の所定労働時間が20時間以上	変更なし*
月額賃金が8.8万円以上	変更なし
学生でない	変更なし

\*週の所定労働時間が20時間未満の労働者であっても、実働時間が2か月連続で20時間以上が続いた場合、3か月目には加入しなければなりません。

従業員数のカウント方法に注意

上記[101名以上]の従業員数のカウント方法は、下記①と②を合わせた[現在厚生年金保険の被保険者]が従業員としてカウントされます。なお、新たに上限に該当する被保険者を含めての101名ではありませんのでご注意ください。

- ① フルタイム従業員数+②週の所定労働時間がフルタイム従業員の3/4以上の従業員

○適用拡大までの社内準備の流れ



厚生労働省では「社会保険適用拡大特設サイト」を開設しました。対象者向けの案内や会社向けに会社が負担する社会保険料の試算シミュレーターをご確認ください。

[社会保険適用拡大 特設サイト | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

### 3. 年金手帳、2022年4月に廃止されます

2018年以降、各年金保険のお手続きにマイナンバーが用いられるようになりました。ただし、国民年金保険料の口座振替手続きなど基礎年金番号でしかできない手続きもあるため、現状では、基礎年金番号とマイナンバー、両方を把握しておく必要があります。

年金手帳では基礎年金番号の確認ができます。1997年以降加入した人は青色の年金手帳が交付されており、それ以前に加入した人はオレンジ色や茶色の年金手帳が交付されています。

しかし、2022年4月以降は年金手帳が廃止され、それ以降に20歳になる人は年金手帳が発行されなくなります。その代わりに「基礎年金番号通知書」というものが交付されることになります。また2022年4月以降に年金手帳を紛失してしまった場合は、年金手帳の再交付の代わりに、「基礎年金番号通知書」が交付されることになります。

「基礎年金番号通知書」の書式は現時点で確定していませんが、年金手帳の代替として年金制度の象徴となるようなシンボリックなもの(色つきの上質紙など)とすることや、大臣印の印影を入れることが検討されています。今すでに持っている年金手帳も引き続き基礎年金番号を証明する書類として有効です。捨てずにそのまま保管しておきましょう。

【基礎年金番号豆知識】

〇〇〇〇-〇〇〇〇〇〇〇〇となっている最初の2桁がどこの都道府県で払い出されたか、次の2ケタがどこの年金事務所から払い出されたかを表しています。  
なお、ハイフン以降の残りの6桁は、年金事務所で順番に振った番号の為、こちらについて法則性はありません。

### 4. 労働法施策総合推進法の改正について

2020年6月1日に「改正労働法総合推進法」が施行されています。その中の、パワーハラスメント防止措置についてご紹介いたします。

【主な改正の内容】

2020年6月1日よりパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となっております。なお、中小事業主においては、2022年4月1日より義務化されます(2022年3月31日までは努力義務)。

【職場におけるパワーハラスメントの定義】

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

【代表的な言動の種類】

- 1, 身体的な攻撃…暴行・侵害
- 2, 精神的な攻撃…脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- 3, 人間関係からの切り離し…隔離・仲間外れ・無視
- 4, 過大な要求…業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
- 5, 過小な要求…業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6, 個の侵害…私的なことに過度に立ち入ること

【職場における防止措置】

事業主が講じなければならない具体的な措置としては、職場におけるパワハラ等の周知・啓発、相談に適切に対応できる体制の整備、自己の迅速かつ適切な対応や相談者・行為者等のプライバシーの保護が定められています。また、労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働法総合推進法において禁止されています。詳細は、下記厚生労働省のHPをご確認ください。

[職場におけるハラスメントの防止のために\(セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント \(mhlw.go.jp\)\)](http://mhlw.go.jp)



【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚 3-32-1 大塚 S&Sビル 5階

TEL: (03) 6831-3310