



トピックス



「4月より育児介護休業法が段階的に改正されます！」

2022年4月より、育児介護休業法が段階的に改正されます。規定の変更も必要になりますので忘れないよう対応しましょう。

2022年4月	① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
2022年10月	③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 ④ 育児休業の分割取得
2023年4月	⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化（1,000人超の企業）

2022年4月改正）雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

① 育児休業を取得しやすい環境の整備

事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。複数の措置を講じることが望ましい。

- ◆ 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ◆ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）
- ◆ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ◆ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

② 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

【周知事項】

- ◆ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ◆ 育児休業・産後パパ育休の申出先
- ◆ 育児休業給付に関すること
- ◆ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

【周知方法・意向確認の方法】

面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの方法にて行うこと

※産後パパ育休については2022年10月～

2022年4月改正）有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

規定の修正必要

【現行】育児・介護休業の取得要件

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
+
- ② 子が1歳6ヶ月に達するまで 又は 介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6ヶ月を経過する日まで に労働契約期間が満了することが明らかでないこと



【改正】

上記①の要件が撤廃。
ただし、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可

人事・労務

「歩合給と割増賃金」



歩合給は成果に対して支払われるものであり、一般的な基本給などのように、時間に対して支払われる賃金とは言い難い面があります。そのため、割増賃金制度に沿わない部分もあるのですが、歩合給だからといって割増賃金の対象とならないわけではありません。

言い換えると、歩合給も含んだ賃金額をベースとして割増賃金における時間単価を計算しなければならないということです。

1. 時間単価の計算

歩合給の割増賃金は、基本的な計算方法とは異なり、所定労働時間を使用しません。代わりに「**実際の総労働時間**」を用いて計算します。

$$\text{歩合給の時間単価} = \text{歩合給額} \div \text{総労働時間}$$

2. 割増賃金額の計算

歩合給の場合も、割増率についてのルールは変わりません。ただ、一般的な賃金の場合は割増賃金として通常の賃金分も含んで支払う必要がありました。しかし、歩合給の場合は割増分だけを支払います。

例) 1か月200時間（うち時間外労働は23時間）の労働で15万円の歩合給を得た場合

時間単価	=	15万円 ÷ 200時間	=	750円
割増単価	=	750円 × 0.25	≒	188円（円未満切上げ）
割増賃金額	=	188円 × 23時間	=	4,324円

となります。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL: 082-293-8102 FAX: 082-293-8104

E-mail: info@jinji-fuku.jp URL: http://www.jinji.fuku.jp

