

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■ 育児休業等中の社会保険料の免除要件改正に関するQ & A

今号では、2022年4月1日から3段階で施行される育児・介護休業法について、10月以降に取得した育児休業に適用となる「育児休業中の社会保険料免除の要件改正に関するQ&A」をご紹介します。

育児休業等中の社会保険料の免除要件改正に関するQ&A 一部抜粋

Q：改正案の概要とは

- A：①出生時育児休業制度（産後パパ育休）について、育児休業取得促進の観点から保険料免除の対象とする。
- ②育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。
なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間の算定に含める。
- ③連続して1ヶ月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

今回の改正で月途中で短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、免除要件に加わりました。

また、賞与月の保険料は連続して1ヶ月超の育児休業等の取得者に限り免除対象となりますが、改正前と同じく、月末時点で育児休業等を取得しているかによって社会保険料の免除を判断することになるため、育児休業等の期間内に月末が含まれる月に支給された賞与が、免除の対象となります。

Q：前月以前から取得している育児休業等について、最終月の月末まで育児休業等を取得しておらず、最終月に14日以上育児休業等期間がある場合、最終月の保険料は免除対象になるのか。

A：今回改正の14日の要件による免除の仕組みは、開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ適用し、月末を含む育児休業等（開始日と終了予定日の翌日が異なる月に属する育児休業等）の日数は、14日の要件の適用において考慮されません。したがって、「前月以前から取得している育児休業等」の最終月の保険料は、以下を除き免除されません。

※その月の月末日が育児休業等期間中であるか、その月の月中に当該育児休業等とは連続しない別途の育児休業等（14日以上）を取得している場合は免除対象。

	10月	11月
ケース①	社会保険免除 16日間育児取得 10/10~25まで取得	
ケース②	社会保険免除	21日間育児取得 10/28~11/17まで取得

11月は14日以上育休を取得しているが、開始日と終了予定日の翌日が異なる月となり、「14日の要件の適用考慮はされない」。よって、保険料の免除対象は10月のみとなる

留意点

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

「育児休業等中の社会保険料の免除要件改正に関するQ&A」詳細は厚生労働省HPをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220413S0010.pdf>

人事労務ニュース振り返り

3月～5月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆厚生労働省 2022年度地方労働行政運営方針策定

厚生労働省は「2022年度地方労働行政運営方針」を策定、その内容が公表されました。今年度の主な施策として、「育児・介護休業法の周知および履行確保」が挙げられており、男性の育児休業取得促進のため、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し積極的に報告徴収・是正指導等を行うとしています。

また、「総合的なハラスメント対策の推進」では、2022年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施し、法の履行確保を図るようです。

「労働行政運営方針」とは・・・その年度の労働行政を運営するにあたっての重点施策が示されたものです。各都道府県労働局は、この運営方針を踏まえつつ、各局の管内事情に則した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的に運営していくこととなります。

厚生労働省「令和4年度地方労働行政運営方針について」より

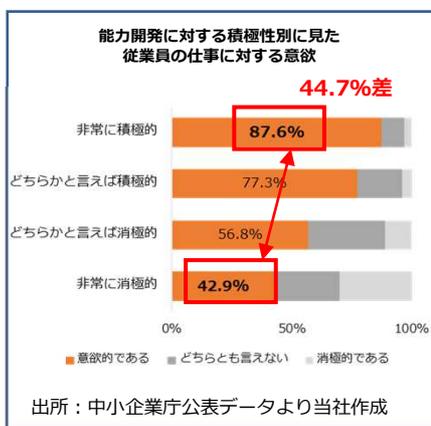
◆2022年版中小企業白書とりまとめ

中小企業庁より、中小企業の動向などについて取りまとめた「2022年版中小企業白書」が公表されました。

中小企業白書では、経営者が重視する経営課題として「人材」が82.7%と最も多く経営者の関心が高いことがわかりました。

さらに「能力開発に対する積極性別に見た従業員の仕事に対する意欲」では、能力開発に非常に積極的な企業では、従業員の仕事に対する意欲は87.6%が「意欲的」と回答。一方で能力開発に非常に消極的な企業で「意欲的」と回答したのは42.9%と能力開発に積極的な企業の半数以下といった結果がでました。経営者は従業員の仕事に対する意欲向上の観点からも、従業員の能力開発に取り組むことが重要だと述べられています。

中小企業庁「2022年版中小企業白書」より



◆2022年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）公表

厚生労働省と文部科学省は、2022年3月大学等卒業者の4月1日現在の就職状況を公表しました。大学生の就職率は95.8%と前年同期比0.2ポイント低下。前年と概ね同水準でしたが、新型コロナ影響前の2020年3月大学卒業者の就職率（98.0%）と比べると2.2ポイント下回っています。

大学、短期大学、高等専門学校を合わせた就職率は（0.2ポイント低下）96.1%、専修学校（専門課程）を含めると（0.2ポイント上昇）96.0%。未就職のまま卒業した方などに対しては、新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターと大学等の就職相談員とが連携し、きめ細かな就職支援を継続して行っていくようです。

厚生労働省・文部科学省「令和4年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）を公表します」より

求人広告掲載件数等集計結果（2022年4月分）



公益社団法人全国求人情報協会が2022年5月25日に公表したデータによると2022年4月の求人広告掲載件数の対前年同月比は+60.0%となり、職種分類別件数は137.7万件とコロナの影響で大幅に落ち込む前の2020年3月の水準（148.6万件）に近づいてきました。雇用形態別件数では、アルバイト・パートが91.5万件と前年同月対比+64.5%と大幅に増加。全体で118.5万件と2020年3月の水準（134.3万件）に近づきつつあります。

市場データ

2021年職種別民間給与実態調査の結果

（人事院 2022年3月公表）

■調査時期：2021年4月26日～6月22日

■調査対象：11,803事業所

■回答数：9,583事業所

（企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の全国の民間事業所）

※病院は新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外

①事務員・技術者の初任給平均(大卒)

・事務員205,990円(前年204,584円)

・技術者209,147円(前年207,304円)

事務員・技術者どちらも前年より初任給が上昇。大卒以外に短卒・高卒も同様に前年より上昇。

②事務員・技術者 課長クラスの所定内給与平均(大卒)

・事務課長612,104円(前年594,778円)

・技術課長588,313円(前年582,506円)

課長クラス平均と大卒初任給平均の給与水準を比較すると事務員は約2.97倍、技術者は約2.81倍でした。

株式会社アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP（上記WEBサイト）
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

業務企画部 03-6703-8337