

【令和4年10月から】地域別最低賃金の改定

全国平均31円の引上げへ



中央最低賃金審議会の「全国一律31円引上げ」の決定に基づき、各地方最低賃金審議会で審議された都道府県ごとの引上げ額の答申が公表されました（令和4年8月23日時点）。結果として全国平均31円引上げとなりましたが、16県では31円を超えた引上げを行うこととなっています。

都道府県	R3年	R4年 (引上げ額)
北海道	889	920 (31)
青森	822	853 (31)
岩手	821	854 (33)
宮城	853	883 (30)
秋田	822	853 (31)
山形	822	854 (32)
福島	828	858 (30)
茨城	879	911 (32)
栃木	882	913 (31)
群馬	865	895 (30)
埼玉	956	987 (31)
千葉	953	984 (31)
東京	1041	1,072 (31)
神奈川	1040	1,071 (31)
新潟	859	890 (31)
富山	877	908 (31)
石川	861	891 (30)
福井	858	888 (30)
山梨	866	898 (32)
長野	877	908 (31)
岐阜	880	910 (30)
静岡	913	944 (31)
愛知	955	986 (31)
三重	902	933 (31)

都道府県	R3年	R4年 (引上げ額)
滋賀	896	927 (31)
京都	937	968 (31)
大阪	992	1,023 (31)
兵庫	928	960 (32)
奈良	866	896 (30)
和歌山	859	889 (30)
鳥取	821	854 (33)
島根	824	857 (33)
岡山	862	892 (30)
広島	899	930 (31)
山口	857	888 (31)
徳島	824	855 (31)
香川	848	878 (30)
愛媛	821	853 (32)
高知	820	853 (33)
福岡	870	900 (30)
佐賀	821	853 (32)
長崎	821	853 (32)
熊本	821	853 (32)
大分	822	854 (32)
宮崎	821	853 (32)
鹿児島	821	853 (32)
沖縄	820	853 (33)
全国平均	930	961 (31)

おしながき

- ▶【令和4年10月から】
・地域別最低賃金の改定
・雇用保険料の引上げ
... P 1
- ▶【令和4年10月から】
育児介護休業法改正に伴う
関連法の改正
... P 2～P 3
- ▶企業・面接官対応による
応募者への影響
... P 4

9月・10月の労務・税務

- 9月12日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 9月30日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 10月11日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 10月31日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出（7月～9月分）
 - 個人の都道府県税・市民税の納付
 - 労働保険料の納付（延納第2期）

10月からは雇用保険料も引上げ



一般の事業の場合	① 労働者負担			② 事業主負担			①+② 雇用保険料率	
	労働者負担	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率	事業主負担	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
R3年度	3/1,000	1/1,000	2/1,000	6/1,000	1/1,000	2/1,000	3/1,000	9/1,000
R4年4月～R4年9月	3/1,000	1/1,000	2/1,000	6.5/1,000	1/1,000	2/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
R4年10月～R5年3月	5/1,000	3/1,000	2/1,000	8.5/1,000	3/1,000	2/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000

サトー休業日のお知らせ

令和4年9月9日（金）は
全社研修により休業します



育児介護休業法改正に伴う関連法の改正（令和4年10月～）

令和4年10月の育児介護休業法の改正

令和4年10月～	①	【出生時育児休業（産後パパ育休）の創設】 通常の育児休業とは別に、子の出生後8週以内に4週まで取得することができる新たな育児休業制度
	②	【育児休業の分割取得】 出生時育児休業と通常の育児休業期間のいずれにおいても、2回までの分割取得が可能に

伴って変更

①	出生時育児休業給付金の創設	雇用保険法
②	分割取得時の育児休業給付金	
③	育児休業取得時の社会保険料の免除制度の変更	健康保険法・厚生年金保険法

令和4年10月より施行される育児介護休業法の法改正に基づき、育児休業給付金などの育児休業に関連するその他の法律も改正が行われます。今回は関連法の改正内容をご案内いたします。

① 出生時育児休業給付金の創設



支給要件

- ① 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。
- New!** ② 休業期間中の就業日数が最大10日（又は10日を超える場合は就業時間が最大80時間）以下であること
↑ 休業28日の場合

（例）休業10日の場合
 $10日 \times 10/28 = 3.57日 \rightarrow (\text{端数切上げ}) \rightarrow \text{4日以内}$
（→ 4日を超える場合は、28時間以内）

※育児介護休業法上の、労使協定を締結して可能となる就労可能日数の上限と数字上は似ていますが、実際の要件は異なるので注意しましょう

給付額・給付日数

休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67%

育児休業給付金を67%の支給率で受けることができる日数の上限は180日で、180日を超えると50%での支給となりますが、**出生時育児休業給付金の給付日数はこの日数に通算されます。**
例えば、28日分の出生児育児休業給付金を受けた場合には、通常の育児休業給付金を67%の支給率で受けることができる日数の上限は152日分となります。

支給申請

- 出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで
- ※出産予定日前に生まれた場合は、出産予定日の翌日から起算
- ※出生時育児休業は分割取得できるが、申請は1回にまとめて行う

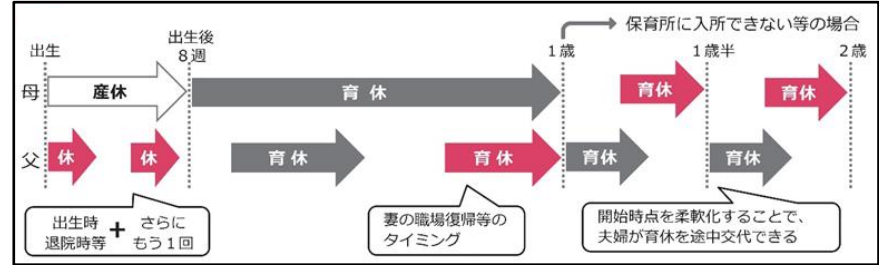
育児休業給付金申請時の注意点

育児休業給付金の初回申請時の「支給要件となる被保険者期間の確認」「支給額を決定する休業開始時賃金月額の算定」は、**初めて育児休業を取得するときのみ行う**ことになります。つまり、出生児育児休業を取得する際はそれを初めての育児休業取得として、通常の育児休業を取得する際には初回手続きは不要です。
また、出生児育児休業終了後に育児休業を続けて取得した場合など、**短期間に複数の休業を取得した場合は、先に取得した休業分から申請する必要があります。**

育児介護休業法改正に伴う関連法の改正②(令和4年10月～)

②分割取得時の育児休業給付金

原則	1歳未満の子について、分割取得は2回まで育児休業給付金を受けることができる ※出生時育児休業の取得回数は含まない
例外	回数制限から除外される 例外に該当する場合は3回目以降の分割取得による受給が可能 ①別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合 ②育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合 ③育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合 ④育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

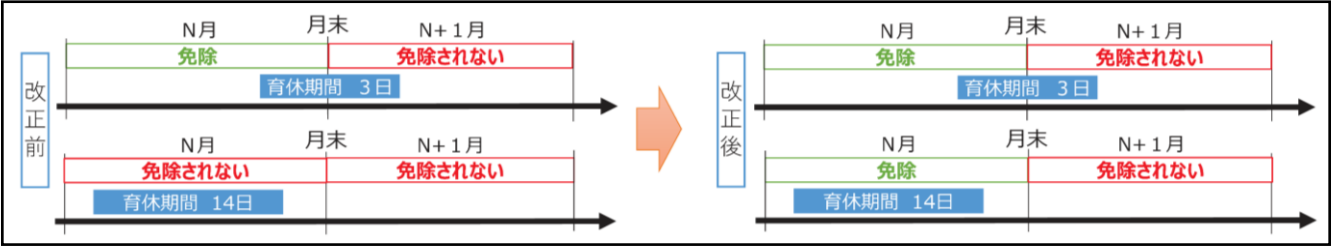


←全てのタイミングで育児休業給付金を受けることができます。
※1歳以降・1歳6か月以降は、保育所に入所できない等の延長事由がある場合は各期間において1回に限り受給が可能



③育児休業取得時の社会保険料の免除制度の変更

現行	月末時点で育児休業を取得していれば、その月の社会保険料を免除
令和4年10月～	月額保険料の場合、上記に加えて、 ①育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月が同一かつ、 ②その月における育児休業の日数が14日以上である場合、 その月の社会保険料を免除



令和4年10月～	賞与保険料の場合、月末時点の要件は削除され、 育児休業期間が1か月(暦日)を超える場合、 その月の社会保険料を免除
----------	--



育児休業取得のタイミングによって社会保険料の免除を受けられなかった為、出生時育児休業制度の創設に合わせて、**月額保険料の免除の対象となる要件は緩和**されました。
一方で、現行制度では賞与支給時のみ育児休業を取得することで社会保険料の免除を受けることができたため、**賞与保険料については要件が厳しく**なりました。

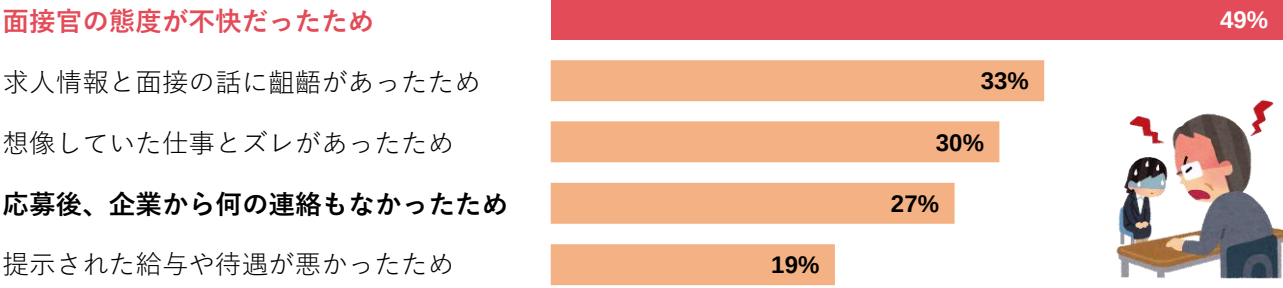
企業・面接官対応による応募者への影響



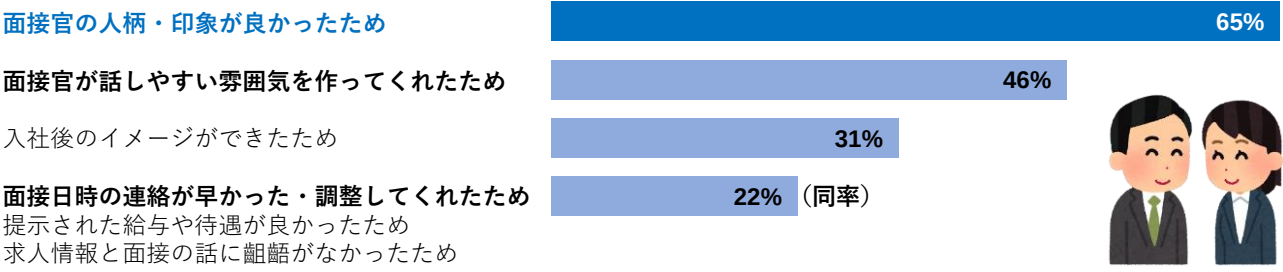
面接官の態度・印象が転職意欲に「良く」も「悪く」も影響

エン・ジャパン株式会社は、『エン転職 (<https://employment.en-japan.com/>)』のユーザー約1万人に「企業・面接官対応による応募者への影響」に関するアンケートを実施した結果によると、多くの転職者が「面接官の態度・印象」が転職意欲に影響すると回答しました。

面接や企業の対応で「この会社には入社したくない」と思ったことはありますか？



面接や企業の対応で「この会社に入社したい」と思ったことはありますか？



応募者からすれば、面接官がその企業を代表する人物として映ることから、**面接官の態度や印象が、その企業への転職意欲に大きく影響を与えている**ことが分かります。例えば、オンライン面接で接続がうまくいかない応募者に丁寧な案内をするなどの面接官の対応力が応募者の心を動かす場合があるかもしれません。逆に、時代錯誤な圧迫面接によって時代遅れの企業であることを印象付けてしまう場合もあります。

せっかく自社に応募してくれた応募者がこの企業で働きたいと思える面接ができるように心がけましょう。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和4年8月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。