

労務関連ニュースレター

February 2022

In brief

雇用調整助成金について、2022年3月は原則的な措置の1日あたりの上限額が縮小されます。一方、緊急事態宣言の実施区域、またはまん延防止等重点措置の対象区域(職業安定局長が定める区域)において都道府県知事による営業時間の短縮等の要請等に協力する企業および一定の経営指標が悪化している企業については、助成率を最大10/10、日額上限額を15,000円とする特例が継続されています。

2022年度の雇用保険料率について、2022年4月から「二事業のための保険料率」を0.3%から0.35%に引き上げ、年度途中の10月から「失業等給付のための保険料および就職支援法事業のための保険料率」を0.2%から0.6%に引き上げるという厚生労働省の方針が公表されています。

その他「くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改正」と「改正育児・介護休業法のQ&A集公開」についてご紹介します。

In detail

1. 2022年3月の雇用調整助成金の特例措置等について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置については、2022年3月まで緊急対応期間が延長されました。原則的な措置としては1日あたりの上限額が縮小され、2022年2月は11,000円、3月は9,000円となります。一方、緊急事態宣言の実施区域、またはまん延防止等重点措置の対象区域(職業安定局長が定める区域)において都道府県知事による営業時間の短縮等の要請等に協力する企業および一定の経営指標が悪化している企業については、助成率を最大10/10、日額上限額を15,000円とする特例が継続されています。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についても、2022年1月以降は日額上限額が下がりましたが、2022年3月までの継続が決まっています。最新の情報は厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

「雇用調整助成金の特例措置」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyou/kyufukin/pageL07.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000782480.pdf> (2022年3月までの雇用調整助成金の特例措置等について)

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

2. 2022年度雇用保険料の料率変更について

厚生労働省は、2022年度の雇用保険料率について、2022年4月から「二事業のための保険料率」を0.3%から0.35%に引き上げ、年度途中の10月から「失業等給付のための保険料および就職支援法事業のための保険料率」を0.2%から0.6%に引き上げる方針を決めました。新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置の膨張等により雇用保険の財政が悪化していることへの対応となります。通常国会にて正式に決定されることになります。

【雇用保険料率】（黒字は現行制度、赤字は2022年度の予定を示しています）

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料および就職支援法事業のための保険料率	0.1% ⇒0.3% (10月～)	0.1% ⇒0.3% (10月～)	0.2% ⇒0.6% (10月～)
育児休業給付のための保険料率	0.2%	0.2%	0.4%
二事業のための保険料率	0.3% ⇒0.35% (4月～)	なし	0.3% ⇒0.35% (4月～)
計	0.6% ⇒0.65% (4月～) ⇒0.85% (10月～)	0.3% ⇒0.5% (10月～)	0.9% ⇒0.95% (4月～) ⇒1.35% (10月～)

「2022年度雇用保険料の料率変更について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイト（労働政策審議会職業安定分科会資料）でご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00016.html

3. くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改正について（次世代育成支援対策推進法）

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。「一般事業主行動計画」とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策およびその実施時期を定めるものです。常時雇用する労働者が101人以上の企業には、「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・プラチナくるみん認定）を受けることができます。

このくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準等が2022年4月1日から改正されますので、改正点をご紹介します。

（1）くるみんの認定基準の改正

男性の育児休業等取得率、男性の育児休業等・育児目的休暇取得率について、くるみん認定基準が以下のとおり改正されます。また、認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することが新たに加わります。

項目	現行	2022年4月1日以後
男性の育児休業等取得率	7%以上	10%以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率	15%以上	20%以上

(2) プラチナくるみんの認定基準の改正

「男性の育児休業等取得率」、「男性の育児休業等・育児目的休暇取得率」、および「出産した女性労働者および出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合」について、プラチナくるみん認定基準が以下のとおり改正されます。

項目	現行	2022年4月1日以後
男性の育児休業等取得率	13%以上	30%以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率	30%以上	50%以上
出産した女性労働者および出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合	55%以上	70%以上

(3) 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

現行のくるみんの認定基準を満たした企業については、2022年4月1日以後は、新たに創設される「トライくるみん」の認定を受けることができます。

(4) 不妊治療と仕事との両立に関する新たな認定制度の創設

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準を満たした上で以下の①～④いずれも満たす企業を対象に、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設されます。

- ① 次の(a)および(b)の制度を設けていること。
 - (a) 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない)。
 - (b) 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度。
- ② 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- ③ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促すための取組を実施していること。
- ④ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

「くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改正について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/jisedai.pdf> (リーフレット)

4. 改正育児・介護休業法の Q&A 集公開について

2022 年 4 月から段階的に施行される改正育児・介護休業法の Q&A 集が厚生労働省より公開されました。以下の項目につき、具体的な対応が示されていますので内容をご確認ください。

- ① 全体
- ② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ③ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置
- ④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ⑤ 出生時育児休業について
- ⑥ 出生時育児休業期間における休業中の就業
- ⑦ 育児休業の分割取得等
- ⑧ 職場における育児休業等に関するハラスメント
- ⑨ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け(従業員数 1000 人超の企業が対象)

「改正育児・介護休業法」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf> (Q&A)

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、ニュースレター [Issue.59 \(2021 年 6 月発行\)](#)、[Issue.60 \(2021 年 8 月発行\)](#)、[Issue.61 \(2021 年 10 月発行\)](#)、[Issue.62 \(2021 年 12 月発行\)](#) でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol59.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol60.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol61.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol62.html>

※本ニュースレターは 2022 年 2 月 3 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町1丁目2番1号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

シニアマネージャー

横澤 有理

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 156 カ国に及ぶグローバルネットワークに 295,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.