



Firm News Vol. 133 October 2022

- **【お知らせ①】**2022（令和4）年度
地域別最低賃金の改定について
- **【お知らせ②】**出生時育児休業給付金の
支給要件及び具体例



▶【お知らせ①】2022（令和4）年度 地域別最低賃金の改定について

先日、厚生労働省より令和4年度の地域別最低賃金が発表されました。今回の改訂により最も高い額は1,072円、最も低い額で853円となっており、改定額の全国加重平均額は961円（昨年度930円）となっております。

関東1都6県における、改定額、引上げ額及びこの度改訂された最低賃金額が適用されることとなる発効年月日は、右の表のとおりとなります。

■最低賃金制度とは

働く全ての人に賃金の最低額を保障する制度です。最低賃金法に基づき国が最低額を定めるものであり、その最低賃金額以上の額を労働者に支払わなければなりません。

また、最低賃金額の改定にあたっては、各都道府県をA～Dのランクに分けたうえで、ランクに応じた目安を中央最低賃金審議会に取りまとめたうえで、各都道府県において改定額が決定されることとなります。

本年度の各ランクの改定の目安は以下の通りとなっております。

Aランク：31円、Bランク31円、Cランク30円、Dランク30円

■適用される対象者

正社員、契約社員、アルバイト、パート、嘱託などの雇用形態にかかわらず、全ての労働者に適用されます。なお、派遣労働者には派遣元ではなく派遣先の最低賃金が適用されます。

■労働者への周知

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金並びに効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります。

■令和4年度地域別最低賃金 改定状況

都道府県	改定額	改定前	引上げ額	発効年月日
茨城	911	879	32	2022年10月1日
栃木	913	882	31	2022年10月1日
群馬	895	865	30	2022年10月8日
埼玉	987	956	31	2022年10月1日
千葉	984	953	31	2022年10月1日
東京	1,072	1,041	31	2022年10月1日
神奈川	1,071	1,040	31	2022年10月1日

※上記以外の地域別最低賃金につきましては、下記のURLをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html

■今回の改訂にあたって

事業場における労働者の賃金を確認し、最低賃金を下回る場合は労働者に支払う賃金を見直す必要があります。仮に最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合、最低賃金額との差額を支払わなくてはならないため、注意が必要です。



▶【お知らせ②】出生時育児休業給付金の支給要件及び具体例

2022年10月1日より、改正育児介護休業法が施行され、新たに出生時育児休業の制度がスタートし、その期間については、出生時育児休業給付金が支給されることとなります。

そこで、以下では、出生時育児休業給付金の支給要件及び具体例をご紹介します。

（合わせて、厚生労働省よりリリースされておりますパンフレットもご参照ください。<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>）

▶支給要件

【要件①】子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。

… 出生時育児休業給付金の対象は、以下のア及びイいずれにも該当する休業です。

ア 被保険者が初日と末日を明らかにして行った申出に基づき、事業主が取得を認めた休業

イ 「出生日または出産予定日のうち早い日」から「出産日または出産予定日のうち遅い日から8週間を経過する日の翌日」までの期間内に4週間（28日）までの範囲で取得されたもの。

・産後休業（出生日の翌日から8週間）は、出生時育児休業給付金の対象外です。

・出生時育児休業給付金の対象となるには、出生時育児休業の初日から末日まで、被保険者である必要があります。

・男性が出生時育児休業を取得する場合、配偶者の出産予定日または子の出生日のいずれか早い日から出生時育児休業給付金の対象となります。

・被保険者とは、一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。

【要件②】休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。

【要件③】休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は、就業した時間数が80時間）以下であること。

… 「最大」は、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。休業期間が28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

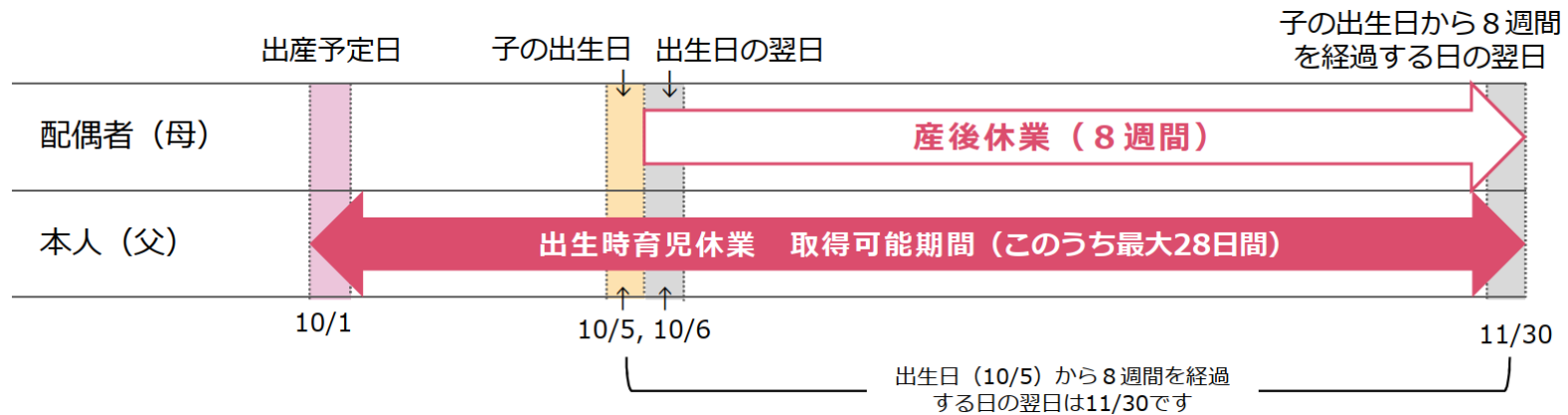
【要件④】子の出生日（※1）から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間（※2）が満了することが明らかでないこと。

… （※1）出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日 （※2）労働契約が更新される場合は更新後のもの

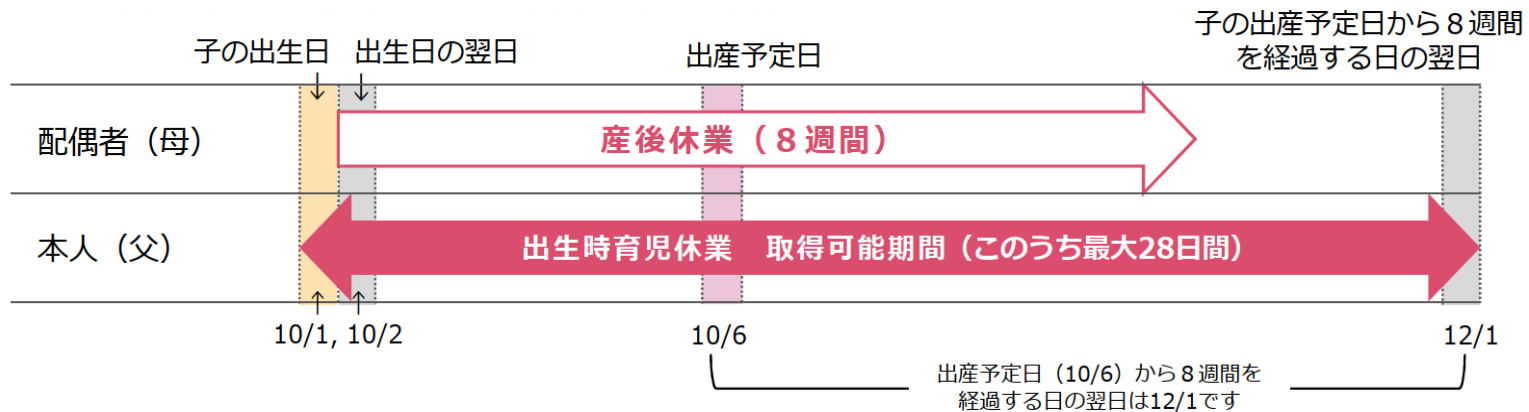


➤ 具体例

【例 1 : 出産予定日より後に子が出生した場合】



【例 2 : 出産予定日より前に子が出生した場合】





➤ 具体例：出生時育児休業給付金の対象とならないケース

【例 3：出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業】



【例 4：出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合の28日超過分の休業】



※3回目の出生時育児休業（例3）や、28日を超えた分の出生時育児休業（例4）について、被保険者と事業主との間で育児休業に振り替える旨合意すれば、育児休業給付金として支給申請することができます。



➤ 具体例：出生時育児休業中に就業があるケース

【例 5：28日の出生時育児休業期間中、15日間（1日8時間）就業した場合】

休業開始日	2～6日目	7・8日目	9～13日目	14・15日目	16～20日目	21～28日目
休業	就業	休業	就業	休業	就業	休業

28日の出生時育児休業期間のうち、10日（10日を超える場合は80時間）を超えて、15日（120時間）就業しているため、全期間を通じて、出生時育児休業は不支給

【例 6：出生時育児休業を分割取得し、それぞれの期間を合計して9日間（1日8時間）就業した場合】

休業開始日	2～6日目 (5日間)	7・8日目
休業	就業	休業

出生時育児休業 1 回目（8日間）

休業開始日	2～5日目 (4日間)	6～15日目
休業	就業	休業

出生時育児休業 2 回目（15日間）

合計23日の出生時育児休業のうち、9日終業しているが、就業可能日数以下のため、出生時育児休業は支給

$$\cdots 10 \times 23 / 28 \div 8.21$$

(切り上げ)
→ 9日

【例 7：出生時育児休業を10日間取得し、そのうち6日間部分就業した場合】

	休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	9日目	休業終了日
本人	休業	4時間 就業	休業	8時間 就業	休業	4時間 就業	休業	休業	4時間30分 就業	休業
		休業	4時間 就業			休業	4時間 就業		休業	

10日間の出生時育児休業を取得した場合、4日以下（4日を超える場合は28.57時間以下）の就業が可能。当ケースでは、計6日、28時間（28時間30分から分単位の端数を切り捨て）の就業のため、出生時育児休業は支給

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

(2022年11月号から2023年1月号につきましては、
弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人EOS
東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フオートタワー16階
E-mail: accounting@epcs.co.jp
URL: <https://www.epcs.co.jp>

