

2023

ケータイ社労士 読者特典 補助講義

2023年度社会保険労務士試験に向けた 法改正対策講座

労働法

社会保険法

講師：近江 直樹（ケータイ社労士 著者）

ケータイ社労士著者公式HP ▶ <http://naokis-room.la.coocan.jp/keitaisyarousi.html>

労働基準法・労働安全衛生法・労働者災害補償保険法

第1章 労働基準法

30課 (3) 月60時間超の時間外労働の割増賃金、中小企業も適用に

第2章 労働安全衛生法

11課 + α 歯科医師による健康診断結果、50人未満でも報告

第3章 労働者災害補償保険法

34課 (2) 特別加入（一人親方等）に、「歯科技工士が行う事業」
を追加

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率

大企業は 50% (2010年4月から適用)

中小企業は 25%

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 25% |

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率

大企業、中小企業ともに50%

※中小企業の割増賃金率を引き上げ

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 50% |

➢2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

雇用保険法

第4章 雇用保険法

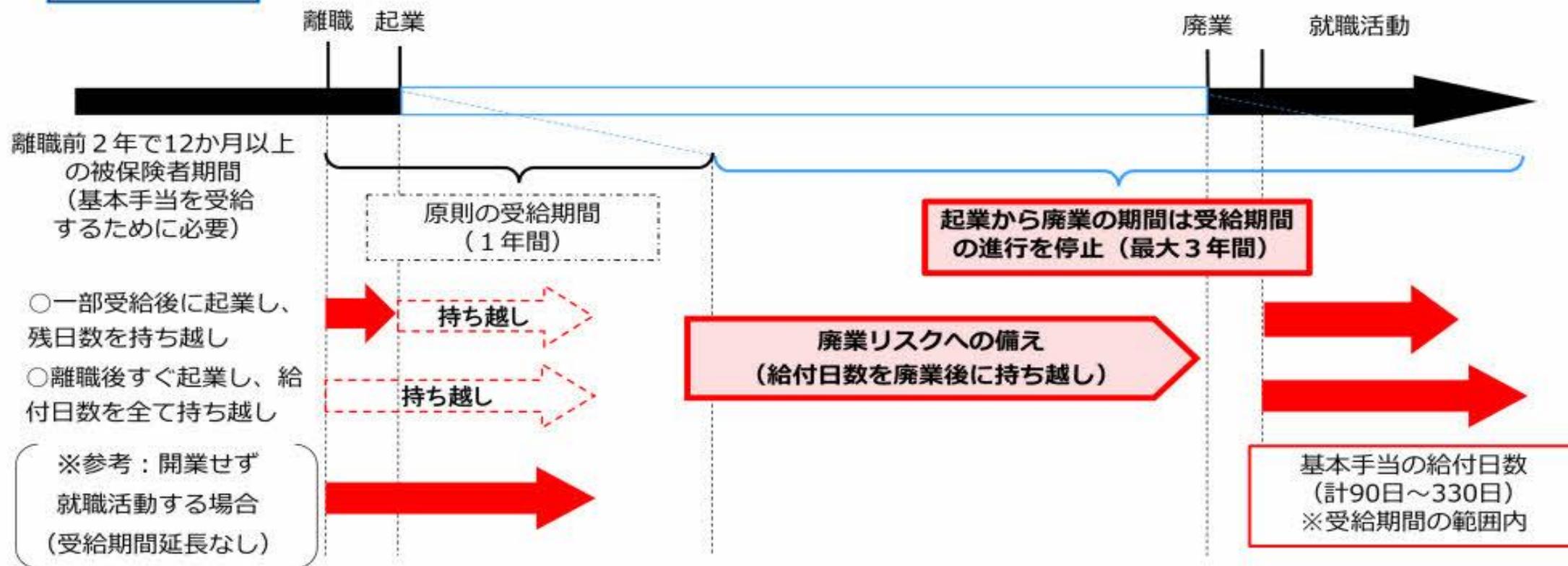
- 18課 + α 「事業を開始した受給資格者の受給期間の特例」の創設
- 39課 (3) 出生時育児休業給付金の創設
- 40課 + α 育児休業の分割取得に伴う育児休業給付金の改正

事業を開始した受給資格者に係る受給期間の特例の創設

改正の概要

- 雇用保険の基本手当は、短期的な失業に対する保護を目的としていることから、**原則として離職の日の翌日から1年間**が受給期間とされている。
- 就業形態の多様化を踏まえ、**基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等**について、**最大3年間、当該事業の実施期間を受給期間に算入しない特例**を設ける。

<イメージ図>



労働保険徴収法

第4章 雇用保険法

10課 雇用保険率の改定 令和4年10月～

| 事業の種類 | 負担者 | ① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ) | ② 事業主負担 | | ①+② 雇用保険料率 |
|-------------------|-----|---|---------------------------|----------------------|-------------------|
| | | | 失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率 | 雇用保険二事業 の保険料率 | |
| 一般の事業 | | 5/1,000 | 8.5/1,000 | 5/1,000 3.5/1,000 | 13.5/1,000 |
| 農林水産・※ 清酒製造の事業 | | 6/1,000 | 9.5/1,000 | 6/1,000 3.5/1,000 | 15.5/1,000 |
| 建設の事業 | | 6/1,000 | 10.5/1,000 | 6/1,000 4.5/1,000 | 16.5/1,000 |

労働に関する一般常識

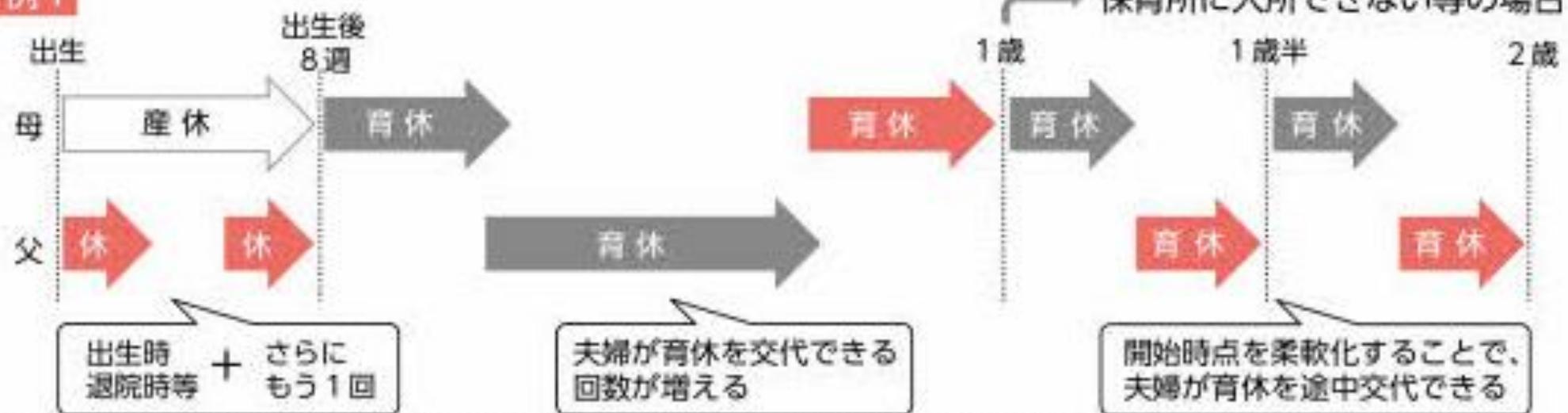
第6章 労働に関する一般常識

- 12課 (2) 育児休業の分割取得が可能に
(4) 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- 13課 (3) 1歳以降の育休開始日の柔軟化
+ α 育児休業の取得状況の公表

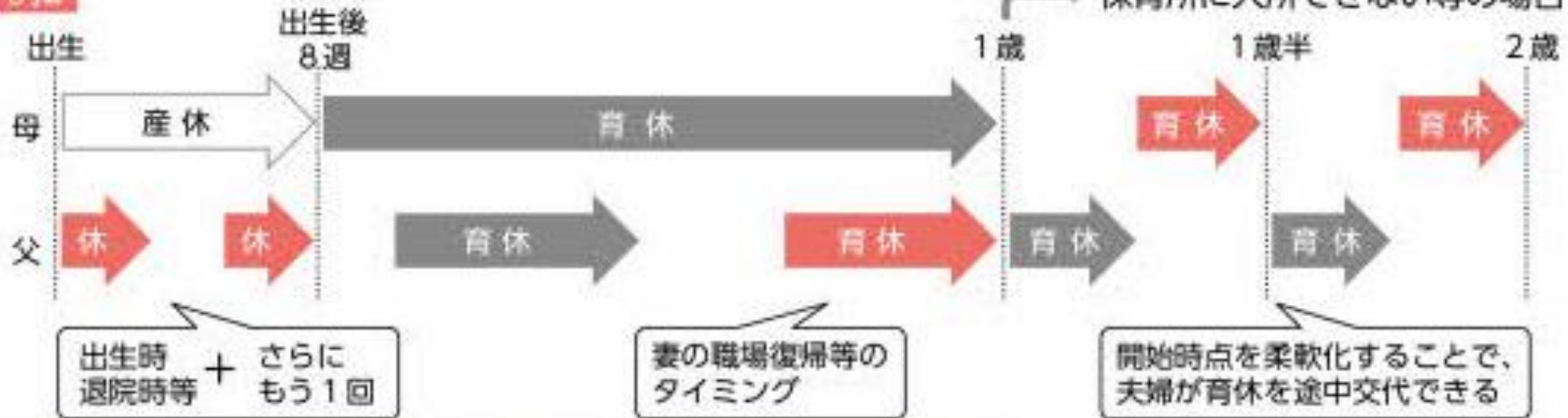
| | 産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能 | 育児休業制度 (R4.10.1～) | 育児休業制度 (現行) |
|----------------|--|--------------------------------------|------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 | 原則子が1歳 (最長2歳)まで | 原則子が1歳 (最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで ^{*1} | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) | 分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の延長 | | 育休開始日を柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の再取得 | | 特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{*3} | 再取得不可 |

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

例1



例2



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

| 休業開始日 | 2日目 | 3日目 | 4日目 | 5日目 | 6日目 | 7日目 | | 13日目 | 休業終了日 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| 4時間 | 休 | 休 | 8時間 | 6時間 | 休 | 休 | | 休 | 6時間 |
| 休 | | | | 休 | | 4時間 | | | 休 |

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

健康保険法

第1章 健康保険法

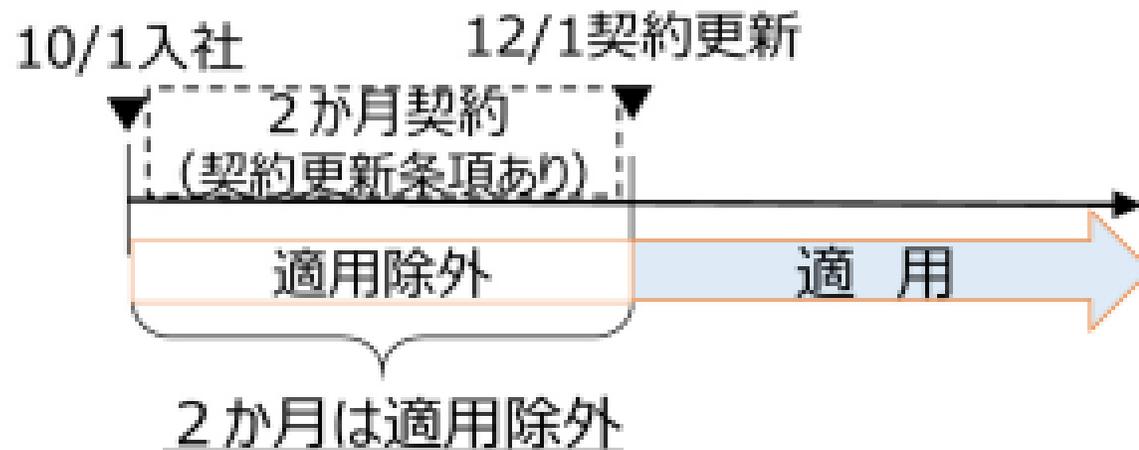
- 4 課 (1) 適用業種の拡大。法務・会計業を追加
- 7 課 (2) 短期雇用労働者の適用要件のうち、「継続して1年以上使用されることが見込まれること」が廃止
- 8 課 (1) 特定適用事業所、常時500人超える→常時100人超える
- 9 課 (2) 臨時に使用される者 2月以内について
- 44課 (2) 育児休業中の保険料免除について

【雇用期間が2か月以内であっても適用される場合】

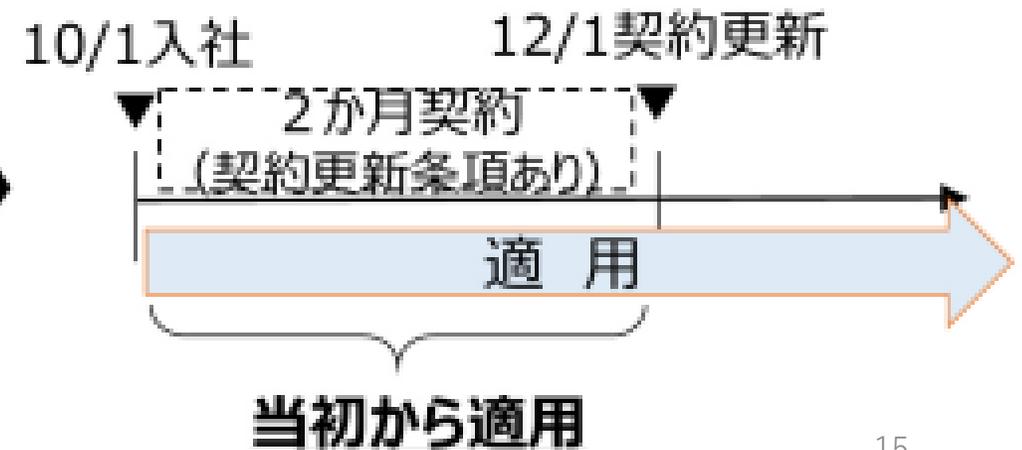
- ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

アの場合の例

～令和4年9月



令和4年10月～



同月内に14日以上育児休業等を取得した場合も免除されます

これまでの保険料免除要件（育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月まで）に加えて、育児休業等を開始した日の属する月内に、**14日以上**（休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む。）の育児休業等を取得した場合も、当該月の月額保険料が免除されます。

月額保険料の免除 ※ 斜線部分が保険料免除月

(例)

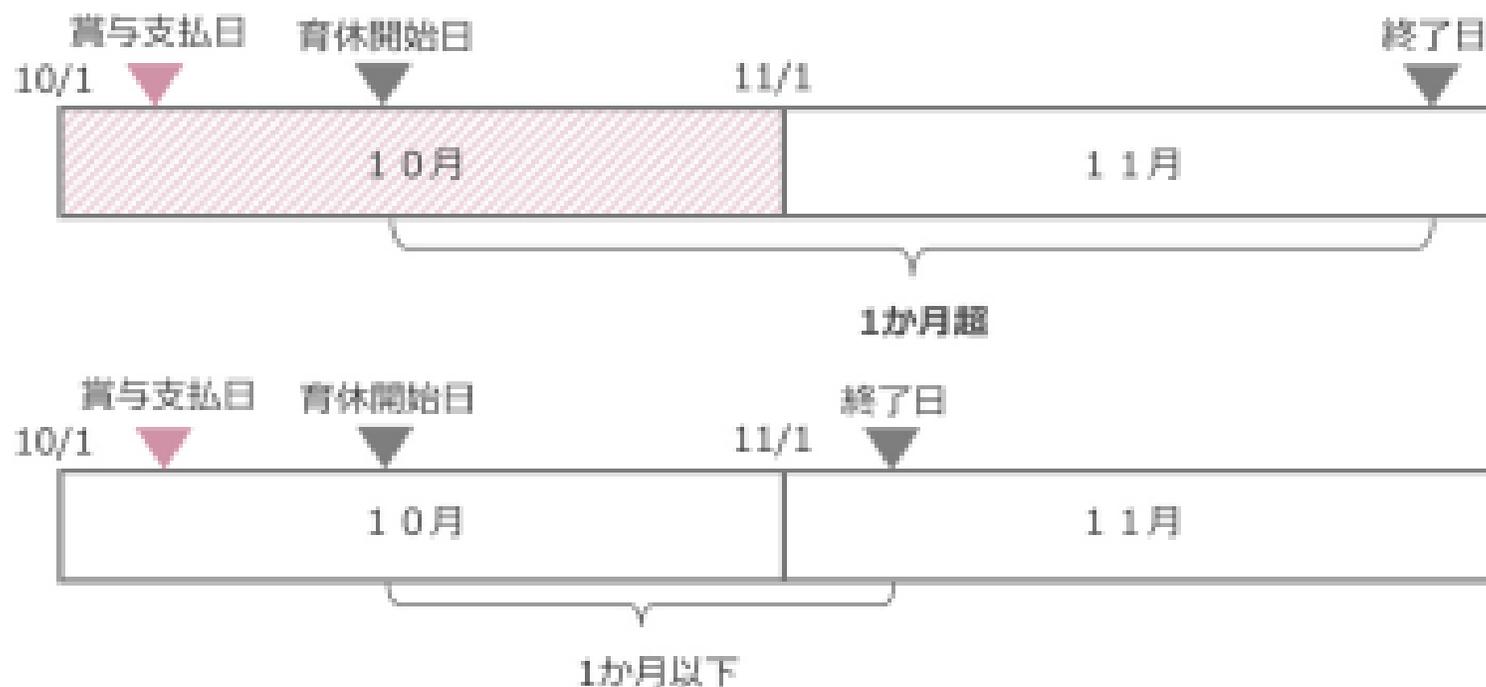


賞与保険料の免除要件が変わります

賞与保険料は、賞与を支払った月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。1か月を超えるかは暦日で判断し、土日等の休日も期間に含みます。

賞与保険料の免除 ※ 斜線部分が保険料免除月

(例)



国民年金法・厚生年金保険法

第2章 国民年金法

19課 + α 70歳以後に老齢基礎年金を請求したときのみなし繰下げ

第3章 厚生年金保険法

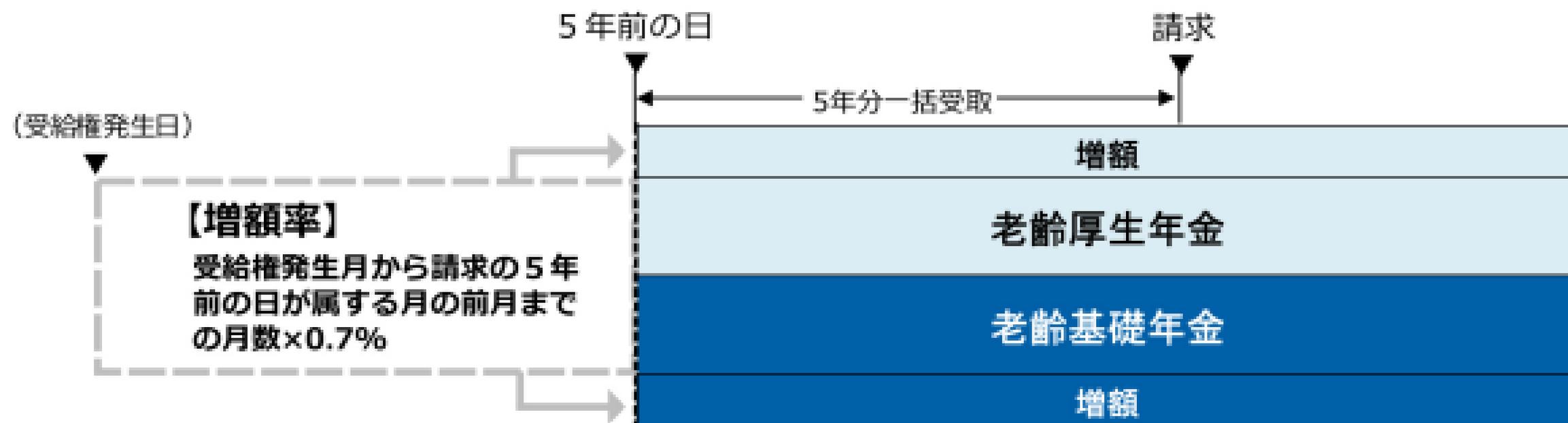
19課 + α 70歳以後に老齢基礎年金を請求したときのみなし繰下げ

※ 厚生年金保険法について、「適用業種の拡大。法務・会計業を追加」・「短期雇用労働者の適用要件のうち、＜継続して1年以上使用されることが見込まれること＞の廃止」・「特定適用事業所、500人超える→100人超える」・「臨時に使用される者 2月以内について」・「育児休業中の保険料免除について」は、健康保険法と同様の改正あり

<本来の年金をさかのぼって受け取る場合の増額制度>

※昭和27年4月2日以降に生まれた方、または平成29年4月1日以降に受給権が発生した方で、令和5年4月1日以降に年金の請求を行う方が対象です。

- 繰下げ待機期間中は、老齢基礎年金・老齢厚生年金の繰下げ受給の請求を行うか、受給権発生日までさかのぼって年金を受け取るか、いつでも選択することができます。
- 年金を受け取る権利が発生してから5年経過後に、繰下げ受給の請求を行わず、老齢基礎年金・老齢厚生年金をさかのぼって受け取ることを選択した場合は、請求の5年前に繰下げ受給の請求があったものとみなして増額された年金を一括で受け取ることができます。



社会保険に関する一般常識

第4章 社会保険に関する一般常識

11課 (3) 確定拠出年金の企業型年金加入者、第1号等厚生年金
被保険者の年齢要件の廃止

12課(3)② 確定拠出年金の個人型年金加入者、の年齢要件廃止

最後までご視聴ありがとうございました。



本講義のスライドおよび資料は、 ケータイ社労士の著者公式HPに記載しています。