

社労 think NEWS (併設 社労士家村事務所)

－ 2026年 盛夏号 －



～事務所宣言～ 私たちは男女が
ともに安心して子育てをし、仕事に
打ち込める社会を目指します

T101-0022

東京都千代田区神田練堀町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail k@iemura.jp URL <https://sr-wakariyasuku.com/>

8月1日から育児休業給付の申請手続見直し

育児休業給付の申請が複雑化し、審査の遅延が続いていたことから、申請手続の事務取扱が見直されました。

①出生時育児休業（産後パパ育休）給付金の申請時に申告する賃金

→これまでは産後パパ育休中に、（労使協定と本人の同意に基づいて）就業した分に対して支払われる賃金について、申請時に申告する扱いとなっていました。

8月1日以降に開始した産後パパ育休については、産後パパ育休中に就業した分の賃金が産後パパ育休期間中に支払われた場合にのみ、申請時に申告することになります。

②出生後休業支援給付金（13%の上乗せ部分）の確認書類

→これまで母親が申請する際には世帯全員の住民票の添付が必要でしたが、母子手帳の出生済証明の写しを提出できるようになります。

③育児時短就業給付の支給要件の確認が簡略化

→詳細は下記リーフレットをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf>

8月からの高額療養費制度見直し

高額療養費制度が今年8月と来年8月の2回に分けて見直されます。**今年8月からの見直し**では、70歳以上の一定所得以下の人に適用される外来特例を除くすべての所得区分で、**高額療養費の月額負担の上限額が引き上げ**られます。

また、現行制度では、月単位の上限額のみが定められていましたが、**新たに年単位の上限額が設けられます。**

年単位の上限額が設けられることにより、長期療養の場合には、年間の自己負担額が減ることがあります。

来年8月からは所得区分が細分化され、上限額が引き上げられるケースも生じます。

「シフト制」労働者の有給休暇付与ルール

パートやアルバイト、医療・飲食・サービス業を中心に、働く時間や曜日を固定せず、1週間や1か月などの一定期間ごとに作る勤務表（シフト）で決める働き方が広く導入されています。このような「シフト制」は柔軟に労働日・労働時間を設定できるメリットがある一方で、使用者が労働者のシフトを一方的に増減したりすると、トラブルになることもあります。

そのため、厚生労働省が「**いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項**」を令和4年1月に作成していましたが、その内容が今年6月に改正されました。

今回の改正では、シフト制で**所定労働日数を算定しがたい場合の年次有給休暇付与**について、**労働実績に基づく所定労働日数の算出**が認められることになりました。

①雇入れ6か月経過後の有給休暇付与

→雇入れから6か月間の労働日数の実績を2倍した日数を基準に付与可能

②雇入れ1年6か月経過移行の有給休暇付与

→前年の労働日数の実績を基準に付与可能
詳細は下記をご一読ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001713615.pdf>

弊所の体制について

弊所へのご相談やお問合せはメールまたは事務所電話 03-3256-4864 までお願いします。Zoom 等の Web 面談にも対応しております。

8/10(月)～14(金)は夏季休業とさせていただきます。

