



人事・労務に役立つ NEWS

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.146

11
2021

施行待ちの改正

令和4年4月から段階的にスタート
令和3年の育児・介護休業法等の改正①

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立しましたが、その主要な改正規定は、令和4年4月から段階的に施行されることになっています。令和3年9月末には、この改正法に関する改正省令と改正指針も公布され、改正規定の詳細がかなり明確になりました。ここで、ポイントを整理しておきましょう。まずは、改正規定の項目と施行期日を確認しておきましょう。

……………令和3年の育児・介護休業法等の改正①／改正規定の項目と施行期日……………

<改正規定の項目と施行期日>

| 施行期日 | 育児・介護休業法の改正規定の項目 |
|-----------|---|
| 令和4年4月1日 | ① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和* |
| 令和4年10月1日 | ③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設* ④ 育児休業の分割取得* |
| 令和5年4月1日 | ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化 （従業員数1,000人超の大企業が対象） |



*雇用保険法においても、育児・介護休業法に応じた改正が行われます。

令和4年4月1日からは、育児休業給付金・介護休業給付金について、有期雇用労働者に関する要件が緩和され、令和4年10月1日からは、出生時育児休業や分割取得に係る育児休業も、育児休業給付金の対象となります。

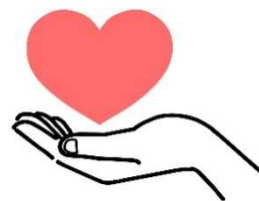
★この育児・介護休業法等の改正により、ほとんどの企業において、就業規則（別規則としている育児介護休業規程など）の改定が必要となります。また、①の「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」のように、企業に新たな義務を生じさせるものもあります。

来月号以降で、主要な改正規定を紹介させていただく予定ですが、いち早く改正内容を知りたいときはお声掛けください。個別に紹介させていただきます。

施行済みの改正
(通達の改正)

脳・心臓疾患の労災認定基準を約20年ぶりに改正

脳・心臓疾患の労災認定基準が約20年ぶりに改正され、令和3年9月15日から適用されることになりました。今回の改正の最重要点は、長期間の過重業務の評価に当たり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することが明確化されたことです。いわゆる過労死ライン（発症前1か月間に100時間又は2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は発症との関連性が強い等）は、これまでどおりですが、これ以外の負荷要因も含めて総合評価することが明確に示されました。



……………脳・心臓疾患の労災認定基準の改正のポイント……………

(最後の次ページへ続く)

コミュニケーションと職場環境が 新入社員のやりがい意識に大きく影響

～マイナビ Biz の調査結果から

◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、2018年～2021年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」と答えたのは2020年度入社が70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の2019年度入社（76.4%）より5.6ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

◆先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった（71.4%）」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった（77.2%）」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

【マイナビ Biz「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」】

https://www.mynavi.jp/news/2021/09/post_32002.html

傷病手当金の支給期間が改正されます

◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

◆仕事と治療の両立をしやすいするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000780068.pdf>

70歳までの継続雇用制度を 考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

くるみん認定・プラチナくるみん認定を 受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次

世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「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が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を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
 - ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと
 - ・前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
 - ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業主）であること
- くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成（50万円／企業）が行われます。

◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf>

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持

長期間の過重業務

労働時間

- 発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)
- 月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

労働時間以外の負荷要因

- 拘束時間が長い勤務
- 出張の多い業務 など

新たに認定基準に追加

長期間の過重業務

■労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

左記(※)の水準には至らないがこれに近い時間外労働
+
一定の労働時間以外の負荷 } 業務と発症との関連が強いと評価することを明示

■労働時間以外の負荷要因を見直し

- 勤務間インターバルが短い勤務
- 身体的負荷を伴う業務 など

評価対象として追加

短期間の過重業務・異常な出来事

■業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

→「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及び時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

(最初のページより)
★たとえば、過労死ラインを下回っていても、勤務間インターバルが短ければ、総合評価の結果、労災認定される可能性があるということになります。今後は、労働時間以外の負荷要因にも、より一層注意を払う必要があるでしょう。
新しい認定基準の詳細な内容等については、気軽にお尋ねください。

●対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加 [厚生労働省資料]

施行待ちの改正 **令和4年1月からスタート 雇用保険マルチジョブホルダー制度**

雇用保険法の改正により、65歳以上の労働者を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度（高齢被保険者の特例）」が創設され、これが令和4年1月1日から施行されます。その概要を確認しておきましょう。

.....雇用保険マルチジョブホルダー制度の概要.....

1 雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

次の要件をすべて満たす労働者は、本人の申出により、高齢被保険者（マルチ高齢被保険者）として、雇用保険に加入できるようになります。

- 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

うち2つの事業所での労働時間

| | |
|-------|--------|
| 事業所 1 | 15時間/週 |
| 事業所 2 | 8時間/週 |
| 事業所 3 | 6時間/週 |

合計 週所定労働時間20時間以上かつそれぞれの事業所で31日以上雇用見込みあり

※上記の1と2の事業所で雇用保険の適用を受けた場合、2を離職しても、1と3の労働時間が週20時間以上あるため、1と2で喪失に係る届出後、改めて1と3の雇入に係る届出が必要です。
[図：厚労省のリーフレットより]

なお、加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

2 基本的な手続の流れ

通常、雇用保険の被保険者資格の取得・喪失手続は事業主が行いますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、マルチ高齢被保険者としての適用を希望する本人が手続を行う必要があります。事業主は、本人からの依頼に基づき、手続に必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）を行う必要があります。
なお、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取扱いを行うことは法律で禁止されています。

★この制度は、65歳以上の労働者を対象として試行的に設けられたもので、65歳未満の労働者は対象とならないことに注意しましょう。この制度について、不明な点などがございましたら、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
11月

| | |
|-------|---|
| 11/10 | ● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 11/15 | ● 所得税予定納税額の減額申請期限(第2期分のみ) |
| 11/30 | ● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9月決算法人の確定申告と納税・2022年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 所得税予定納税額の納付(第2期分) |

びいず
ろうむ
LINE

◆あとかぎ◆早いものでもう年末調整の時期になりました。今年はほんの少しですがスマホでの入力による年末調整に切り替えられる事業者様が増えました。給与明細のWEB化も増えつつあります。給与計算後周辺業務は、あと数年で様変わりするのではと思います。★今年も花のカレンダーできました。