

## トピックス 「出生時育児休業の創設」などを盛り込んだ育児・介護休業法等の改正法が成立

決定済  
施行待ち

令和3年の通常国会において、出生時育児休業の創設などを盛り込んだ「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立しました。企業実務に影響がある改正事項が含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

## .....令和3年国会で成立した育児・介護休業法等の改正の全体像.....

## ●男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

## 【育児・介護休業法の改正】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み〔出生時育児休業〕を創設する。

＜出生時育児休業の特徴＞

- ① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
- ② 分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

〔施行期日：令和3年6月9日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日〕

## ●育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【育児・介護休業法の改正】

次の措置を講ずることを事業主に義務付ける。

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置

〔施行期日：令和4年4月1日〕

## ●その他の改正【育児・介護休業法の改正及び雇用保険法の改正】

- ① 育児・介護休業法において、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などの改正を行う。
- ② 雇用保険法において、育児休業給付に関する所要の規定の整備を行う。

★この改正の施行に向けて、就業規則（育児・介護休業規程）の変更が必要となります。令和4年度から段階的に施行されますので、早めに準備しておきましょう。

## 男性の育児参加で注目される「ペア休」って何だ？



## ◆「ペア休」とは

令和元年度の厚生労働省の調査では、女性の育児休業取得率83%に対し男性は7.48%と、大きな差があります。こうした差が、女性が出産・育児を理由に退職したりする原因になったり、母親に家事・育児の負担が偏る、いわゆる「ワンオペ育児」を発生させたりしているといわれます。

一方、育児に参加したいと考える男性が増えています。

「ペア休」とは、共働きの父親と母親と一緒に育児休業を取ることです。

これは、「パパ・ママ育休プラス」という制度により、父親と母親で時期をずらして育児休業を取得し、子どもが1歳2カ月になるまで休業期間を延長するというものです。

ペア休経験者によれば、育児休業に入る前から職場で仕事を分担し、互いに支え合う雰囲気が生まれ、育児休業中の家事・育児の負担を分担できたことで気持ちに余裕が持てた、などの効果を実感できたという声があります。

お仕事  
カレンダー  
7月

7/12

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

8/2

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

厚生労働省から、〈令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果〉が公表されました。今回公表されたのは、令和2年11月に労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。

…「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント〔令和2年度〕…

●重点監督を実施した事業場は9,120事業場

うち、6,553事業場（全体の71.9%）〔前回全体の75.3%〕で労働基準関係法令違反が認められた

①主な違反内容〔是正勧告書を交付した事業場の内訳〕

- ・違法な時間外労働があったもの ➡ 2,807事業場（全体の30.8%）
- ・賃金不払残業があったもの ➡ 478事業場（全体の5.2%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの ➡ 1,829事業場（全体の20.1%）

②主な健康障害防止に係る指導の状況〔健康障害防止のため指導票を交付した事業場の内訳〕

- ・健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの ➡ 3,046事業場（全体の33.4%）
- ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの ➡ 1,528事業場（全体の16.8%）



★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月80時間を超える時間外・休日労働が行われている場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえます。

そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。

長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。



## リワークプログラムを上手に利用しましょう

◆増え続ける精神疾患、コロナの影響も……

精神疾患の患者数は年々増え続けています。特に昨今、新型コロナウイルス感染拡大の影響で多くの人がメンタルヘルス不調になっており、日本うつ病学会では、感染への恐怖、社会的な役割の喪失、自分自身への無力感、孤立や偏見、他者に感染させる不安、経済的な困窮、制限や自粛への怒りなどといったストレス要因から、その数は今後も増えていく可能性があるとの指摘しています。

すでに多くの企業では、精神疾患により休職した従業員が生じた場合の対策も講じられているところかと思いますが、改めて、自社の制度や運用について見直しておくことが必要です。

◆リワークプログラムの利用が有効

休職した従業員の職場復帰に際しては、リワークプログラム（復職支援プログラム／職場復帰支援プログラム）を経ることとするのが有効です。

リワークプログラムを利用した群と利用しなかった群について、復職後の就労継続率を比較したところ、復職後1,000日時点で、利用した群の継続率が7割弱だった一方、利用しなかった群は2割弱だったという調査結果があります。また、プログラムを利用した人に比して、非利用者の再休職のリスクは1.89倍でした。

復職を考え始めた従業員には、プログラムの利用を勧めたいものです。

◆活用を検討したい「医療リワーク」

近時関心が高まっているのは、医療機関で実施する「医療リワーク」です。再休職の予防を最終目標として、働き続けるために病状の回復と安定を目指した「治療」として行われるものであり、診療報酬上の枠組みで、医師や看護師、精神保健福祉士、作業療法士、心理職など他職種の医療専門職による医学的リハビリテーションとして実施されます。プログラムを受けるためには転医が必要な場合があるなど、制約が生じることもありますが、復職後のうつ病再発予防に有効とされています。

上手に活用していただき、スムーズな復職とその後の就労継続につなげましょう。

七十二候の暦（こよみ）

7月7日～7月11日頃



温風至（あつかぜいたる）

雲の間から注ぐ陽がだんだんと強くなる頃。温風とは湿った空気が山を越え、乾いた温かい風となって吹き降ろすフェーン現象のことを表しているとも言われています。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL: <http://brainstar.jp>

決定済  
施行待ち改正

## 傷病手当金や保険料免除の見直しを盛り込んだ健康保険法等の改正法が成立

令和3年の通常国会において「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」が成立しました。企業実務に影響がある改正事項も含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

### .....令和3年国会で成立した健康保険法等の改正の全体像.....

#### ●後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し【高齢者医療確保法】

後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上（※）であるものについて、窓口負担割合を2割とする。

※課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上（単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が320万円以上）を予定。経過措置も含め、政令で規定。

〔施行期日：令和4年10月1日から令和5年3月1日までの間において政令で定める日〕

#### ●傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法、船員保険法】

傷病手当金について、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。

〔施行期日：令和4年1月1日〕

#### ●育児休業中の保険料の免除要件の見直し【健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法等】

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとする。

〔施行期日：令和4年10月1日〕

#### ●その他の改正

任意継続被保険者制度の見直しなどを行うこととする。

★この改正法による改正事項の中で最も注目を集めているのは、後期高齢者医療における窓口負担割合の見直しですが、企業実務を考えると傷病手当金の支給期間の通算化と育児休業中の保険料免除要件の見直しが重要といえます。

## 定年65歳に引上げへ 改正国家公務員法案の概要

今通常国会において、国家公務員の定年を65歳までに引き上げる改正国家公務員法が可決・成立しました。

（施行は2023（令和5）年4月1日）

#### ◆定年の段階的引上げ

現在、国家公務員の定年は60歳ですが、2023年度から2年ごとに定年年齢を1歳ずつ引き上げ、2031年度には65歳にします。



|      | 現行<br>(2022年度まで) | 2023年度～<br>2024年度 | 2025年度～<br>2026年度 | 2027年度～<br>2028年度 | 2029年度～<br>2030年度 | 2031年度<br>～ |
|------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| 定年年齢 | 60歳              | 61歳               | 62歳               | 63歳               | 64歳               | 65歳         |

なお、地方公務員、検察官、自衛隊の事務官等についても同様に引上げとなります。

#### ◆「役職定年制」の導入

60歳で原則として管理監督職から外す「役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）」が新たに導入されます。管理監督職の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に管理監督職以外の官職に異動となります。ただし、公務の運営に大きな支障が生じる場合は引き続き管理監督職を担える特例を設けます。

#### ◆60歳に達した職員の給与

60歳以上の職員の給与は、当面はそれまでの水準の7割程度となります。また、定年が65歳になる2031年度までに給与制度を改定し、賃金の急激な落ち込みを緩和するとしています。

#### ◆高齢期における多様な職業生活設計の支援

60歳以後定年前に退職した職員は、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定します。また、本人の希望により短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる再任用制度を設けます。民間企業に似て柔軟な勤務形態が可能になります。

今回の改正により、国家公務員は、65歳までの定年延長、また、60歳以降の短時間勤務が可能となりました。民間企業でも、先に改正された高年齢者雇用安定法に対応した雇用戦略や賃金設計を行い、環境を整えていくことが求められます。



ブレインスターでは定年前後の働き方について多くの顧問先様で相談を受け、定年の引上げや継続雇用制度の見直しのご提案を行っております。まずは担当までご相談ください。



## いわゆる共働きの場合等の健康保険の扶養の基準を明確化(厚生労働省が通達)

夫婦共同扶養の場合（いわゆる共働きの場合等）における被扶養者の認定について、これまでの通達が廃止され、新たな取扱基準を定めた通達が発出されました（適用は、令和3年8月1日から）。

### ◆背景

令和元年に成立した健康保険法等の一部を改正する法律（令和元年法律第9号）の附帯決議で、「年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないよう、被扶養認定の具体的かつ明確な基準を策定すること」とされ、これを踏まえたものです。

### ◆新たな取扱基準のポイント

#### 1 夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い

- (1) 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入（過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。以下同じ。）が多い方の被扶養者とする。
- (2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- (3) 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当又はこれに相当する手当の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。なお、扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者として認定しないことはできない。
- (4) 被扶養者として認定しない保険者等は、当該決定に係る通知を発出する。当該通知には、認定しなかった理由（年間収入の見込み額等）、加入者の標準報酬月額、届出日及び決定日を記載することが望ましい。被保険者は当該通知を届出に添えて次に届出を行う保険者等に提出する。
- (5) (4)により他保険者等が発出した不認定に係る通知とともに届出を受けた保険者等は、当該通知に基づいて届出を審査することとし、他保険者等の決定につき疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内（書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く。）に、不認定に係る通知を発出した他保険者等と、いずれの者の被扶養者とすべきか年間収入の算出根拠を明らかにした上で協議する。この協議が整わない場合には、初めに届出を受理した保険者等に届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とする。

標準報酬月額が同額の場合は、被保険者の届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。なお、標準報酬月額に遡及訂正があった結果、上記決定が覆る場合は、遡及が判明した時点から将来に向かって決定を改める。

- (6) 夫婦の年間収入比較に係る添付書類は、保険者判断として差し支えない。

#### 2 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合には、以下の取扱いとする。

- (1) 被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とする。

(2)、(3) 略

#### 3 主として生計を維持する者が健康保険法第43条の2に定める育児休業等を取得した場合、当該休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととする。

ただし、新たに誕生した子については、改めて上記1又は2の認定手続きを行うこととする。

#### 4 年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合は、年間収入が多くなった被保険者の方の保険者等が認定することを確認してから削除することとする。

5 略

#### 6 前記1から5までの取扱基準は、令和3年8月1日から適用する。

