トピックス　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

施行待ちの改正

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。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。

＜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。

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

トピックス

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

施行待ちの改正

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（高年齢被保険者の特例）」が創設され、これが令和４年１月１日から施行されます。

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**高年齢被保険者（マルチ高年齢被保険者）**として、雇用保険に加入できるようになります。

②基本的な手続の流れ

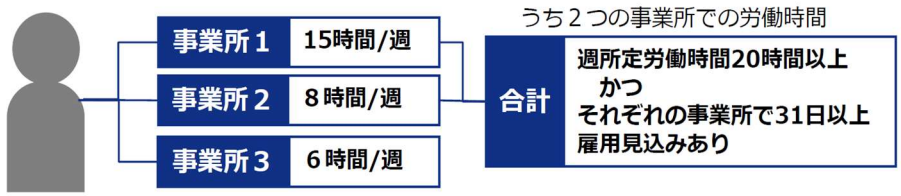
通常、雇用保険の被保険者資格の取得・喪失手続は事業主が行いますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての**適用を希望する本人が手続を行う**必要があります。

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。

1　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　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
3　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

※左記の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。
★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。

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

高年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そうです。

◆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くる年代です。

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う、専門性を生かした業務を継続してもらうなど、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。

七十二候の暦（こよみ）

11 月 12 日～11 月 16 日頃

地始凍（ちはじめてこおる）

地が凍りはじめる、つまり霜が降りはじめる時期という意味。暦上はもはや冬。

霜柱は、地面の中にある水分が、細い氷の柱になって伸びたもの。地面の水分が吸い上げられ、0℃以下の地表面に触れたときに凍ります。暖かくして過ごしましょう！

BraiNStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表　上田　正順
〒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

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

●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ぶ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

労働時間の基準などは維持しつつ、左のような改正が行われました。

★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。

●対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加

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くするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退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

11 月は「過労死等防止啓発月間」です

◆毎年 11 月は過労死等防止啓発月間

厚生労働省では、11 月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みを行っています。月間中は、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の削減や賃金不払い残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を行うとしています。

◆過労死等とは？

過労死等とは、過労死等防止対策推進法第２条により、以下の通り定義づけられています。

●業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
●業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
●死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

◆事業主が取り組むべきこと

職場で過労死等が発生すると、労働者やその家族の人生設計を大きく狂わせてしまうことはもちろん、訴訟となった際の企業への影響は計り知れません。対策に取り組むことが、労働者と企業を守ることにつながります。専門家の力や公的資料等を活用しながら、以下の事項について、積極的に取り組んでいきましょう。

●長時間労働の削減
●ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくり
●メンタルヘルス対策
●ハラスメント防止
●相談窓口の周知　など

【厚生労働省「11 月は「過労死等防止啓発月間」です」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20865.html

人事院の民間企業勤務条件制度等調査結果から

人事院は、令和２年 10 月１日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付および退職管理等の諸制度を調査した結果を発表しました。

◆業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度について

従業員が業務災害や通勤災害により死亡、あるいは障害が残った場合、法律に従った保険給付が行われますが、それとは別に企業が独自に給付する法定外給付について、制度が「ある」企業の割合は業務災害による死亡で 56.2%、通勤災害による死亡で 51.1%、業務災害による後遺障害で 46.7%、通勤災害による後遺障害で 42.5%でした。また、半数以上の企業が、給付額の決定方法は「一律」かつ「定額」としています。

◆休暇制度

正社員以外の有期雇用従業員がいる企業において、その有期雇用従業員が子の看護休暇または介護休暇を取る条件として、両休暇ともに「雇入れ日から６月以上経過」が最も多く（子の看護 46.1%、介護 42.1%）、週の所定労働日数については、「３日以上」が両休暇ともに 48.3%、給与を「無給」とする企業割合は、子の看護で 80.7%、介護で 82.9%ありました。

◆在宅勤務（テレワーク）に対する経費の負担

正社員が在宅勤務を「行っている」企業の割合は 33.3%、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業割合は 34.7%で、そのうち経費を「給与として支給」している企業は 42.9%、「福利厚生費として支給」は 7.9%となっています。

◆従業員の退職管理等の状況

定年制が「ある」企業の割合は 99.5%で、そのうち定年年齢が「60 歳」の割合は 81.8%。定年制がある企業のうち継続雇用制度がある割合は 96.5%で、そのうちいったん退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」がある企業割合は 95.7%という結果がでています。

【人事院「令和２年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」PDF】
https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho_bessi.pdf

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）