



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

発行:おかみさわ社会保険労務士事務所

TEL 0176-58-5885 FAX 0176-51-0603

1

2022

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③

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、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。

改正前	改正後
<p>(育児休業の場合)</p> <p>① 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>② 子が1歳6カ月になるまでに契約が満了することが明らかでない</p> <p>(介護休業の場合)</p> <p>① 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>② 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過するまでに契約が満了することが明らかでない</p>	<p>育児休業・介護休業ともに、</p> <p>①の要件を撤廃する。 (②の要件は残す)</p> <p>注。「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件については、無期雇用労働者と同様の取り扱いとする。 …「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」は、労使協定の締結により除外可能。</p>

★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

確認 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額の前月平均額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋

問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

答 ○ 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。

○ 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

- 例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能(支給期間〔待期の3日を除く〕:38日間)
②令和4年4月11日～4月20日 労務不能(支給期間:10日間)
③令和4年5月11日～6月10日 労務不能(支給期間:31日間)

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

- ①の支給期間(38日間)後、残りの支給日数は511日、
②の支給期間(10日間)後、残りの支給日数は501日、
③の支給期間(31日間)後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることがあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い(すでに傷病手当金を受給している場合など)についても、気軽にお尋ねください。

要確認

パワハラ相談が5年前より増えた企業が約4割(経団連の調査)

経団連(日本経済団体連合会)から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(令和3年12月7日)」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

.....職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント.....

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取り組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

(調査期間:令和3年9月7日～10月15日/調査対象:経団連会員企業/回答企業数:400社)

<調査結果のポイント>

●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受け付けている企業は50.3%

★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。相談体制の整備等、ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

お仕事 カレンダー 1月



1/11

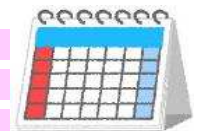
● 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

● 納期特例適用 令和3年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働保険料の納付(延納3期分)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和3年10月～12月分)
- 法定調書の提出(税務署)
- 給与支払報告書の提出(市区町村)



◆あつがき◆2021年は大変お世話になり、ありがとうございました。新しい年がみなさまにとって、みなさまの大切な人たちにとって、健康で充実した幸せな年となりますよう、ワークルールと人と人をつなぐ専門家として、みなさまのお役にたてるよう頑張っています。2022年もよろしくお願いたします。(田・2021.12.27)