

つちはし事務所通信

11

November 2021



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2021年11月1日

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。

助成金情報

くるみん・プラチナくるみん認定で50万円が支給される助成金

★従業員の仕事と家庭の両立を図るために必要な取組みとして、くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業（常時雇用する労働者数300人以下）に対し、50万円の助成を行う制度が設けられました。対象期間は今年10月から2027年3月末までの予定となっています。

★くるみんの認定を受けるには、10項目の認定基準をすべて満たす必要があります。以下ではその中から3つをとり上げます。

① 次の(1) または(2) のいずれかを満たしていること

(1) 男性従業員のうち育児休業等を取得した人の割合が7%以上であること

(2) 男性従業員のうち、育児休業等を取得した人および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した人が1人以上いること

② 女性従業員の育児休業等取得率が75%以上であること

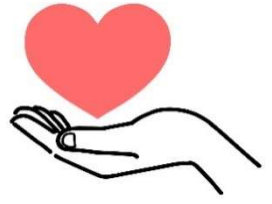
③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること 他

★従業員の仕事と家庭の両立を図るための取組みのひとつとして、このくるみんの認定をご検討される場合はぜひご相談下さい。



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。今回の改正の最重点点は、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

労働時間の基準などは維持しつつ、次ページのような改正が行われました。

●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持	新たに認定基準に追加
<p>長期間の過重業務</p> <p>労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>労働時間以外の負荷要因</p> <ul style="list-style-type: none"> 拘束時間が長い勤務 出張の多い業務 など 	<p>長期間の過重業務</p> <p>■ 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</p> <p>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</p> <p>業務と発症との関連性が強いと評価することを明示</p> <p>■ 労働時間以外の負荷要因を見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>評価対象として追加</p> <p>短期間の過重業務・異常な出来事</p> <p>■ 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</p> <p>→「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</p>

★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〕

あとがき◆つちはし事務所より

★このところ毎年のように、改正が続いている育児介護休業法。来年も、4 月と 10 月の 2 つの法改正の施行時期があり、育児介護休業規程は 2 回にわたり改正が必要となります。事業所によっては「うちは男ばかりだし、育児介護なんて関係ないから、規程の改訂なんて必要ないよ」と言われる方もいらっしゃるかもしれませんが、育児介護休業法はすべての従業員に関わる法改正です。休業に関する事項は就業規則の必要記載事項となりますので、就業規則の作成義務がある 10 人以上の労働者がいるすべての事業所で規程の改正が必要となります。つちはし事務所のお客様には、年明け以降に育児介護休業規程の改定のご案内を差し上げますので、お申込みをお願い致します。

★ようやくコロナの感染も落ち着きを見せ、経済活動も活発になりつつあります。このまま収束に向かうことを祈るばかりですが、人々が動き出すと今度は気になるのは人手不足です。そこで利用するのがハローワークですが、このところハローワークインターネットサービスの機能が強化されているのをご存知でしょうか。ハローワークで求人募集する際、企業はオンライン上でハローワークのサービスを受けられる専用のページ「求人者マイページ」を開設することができます。この求人者マイページを通じて、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けることができ、求職者とのやりとりも完結できるようになっています。求人不明な点がございましたら、つちはし事務所までご連絡ください。

