

かんたんな労務知識

社会保険労務士法人 東海労務保険事務所
労働保険事務組合 西三河労務管理センター

令和3年7月1日

TOPIC 雇用調整助成金の延長情報が発表されました



R3年7月1日現在の確定情報です

R3年7月31日まで

助成率9/10、助成額上限13,500円などの特例措置が継続されます。

※飲食店へは地域特例が適用され、助成率10/10、助成額上限15,000円

※全業種へは業況特例あり。

直近3カ月の売上平均が前年、前々年同期に比べ30%以上減なら、

助成率10/10、助成額上限15,000円が適用されます。



厚生労働省発表による今後の予定です

R3年8月31日まで

特例措置が延長される予定です。

飲食店への地域特例、全業種への業況特例も延長予定。

R3年12月31日まで

R2年1月24日～12月31日までにコロナによる雇用調整の初日がある場合、通常は初日から1年間しか助成金を利用できないところ、利用できる対象期間がR3年12月31日まで延長されます。

※ただし、詳しい助成内容は今後の発表になるため、9月以降の助成率や助成額は今より縮小される可能性があります。



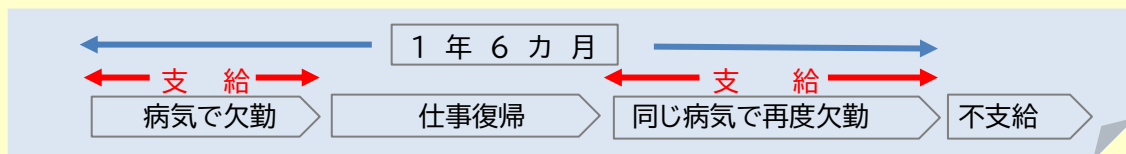
R3年1月以降に雇用調整を開始した場合は、1年経過するまでは助成金の利用は可能です。(9月以降の助成内容は縮小の可能性あり。)

TOPIC 健康保険法が改正されます

R4年1月から、傷病手当金の支給期間が通算されるようになります

傷病手当金とは？ 業務外の病気やケガで仕事を4日以上休み、その間の給与が支払われない場合、生活保障として、けんぽ協会から支給される給付金のことです。

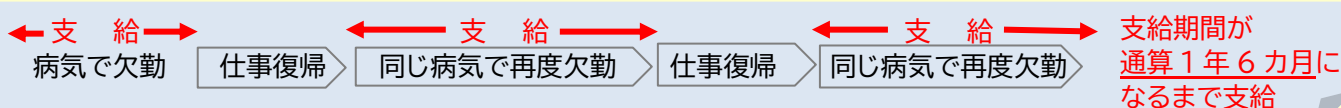
現在の支給期間 … 同じ病気、ケガの場合、最初の支給から暦日で1年6カ月経過するまで。



※仕事に復帰して出勤した期間も、1年6カ月の期間に含まれるため、病状によっては、必要な時にはすでに1年6カ月を過ぎていて支給されない！なんてこともありました。



改正後の支給期間 … 同じ病気、ケガの場合、支給期間が通算して1年6カ月になるまで。



※がん治療のために入退院を繰り返すなど、長期間にわたって療養のための休暇(欠勤)を取りながら働く方も増えていることなどから、今回の改正に繋がったようです。

▶ TOPIC 育児・介護休業法が改正されます

6月に改正育児・介護休業法が国会で成立しました。

施行日は早い条項でR4年4月1日なのでまだ少し先ですが、制度の周知、社内体制など、社内で事前に整備することも多いと思います。

まずは、今回の改正内容の概略ポイントをお伝えしますのでご覧ください。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります ※施行日未定(1年6カ月以内)

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(※1)	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 (今回の改正で分割2回まで取得可能)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲(※2)で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※1 職場の環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前とすることも可能。

※2 具体的な手続きの流れ → ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
③労働者が同意した範囲で就業 ←就業可能日等の上限が定められる予定

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります ※R4年4月1日施行

- ◆ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- ◆ 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことが定められる予定。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります ※施行日未定(1年6カ月以内)

【改正前】

- ◆ 原則分割することはできない
- ◆ 1歳以降に育児休業を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定



【改正前】

- ◆ (新制度とは別に)分割して2回まで取得可能
- ◆ 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます ※R4年4月1日施行

【改正前】

- (育児休業の場合)
- 1、引き続き雇用された期間が1年以上
 - 2、1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない



【改正後】

- 1の要件を撤廃し、2のみに
- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(ただし、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により除外可能)

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります ※R5年4月1日施行

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます