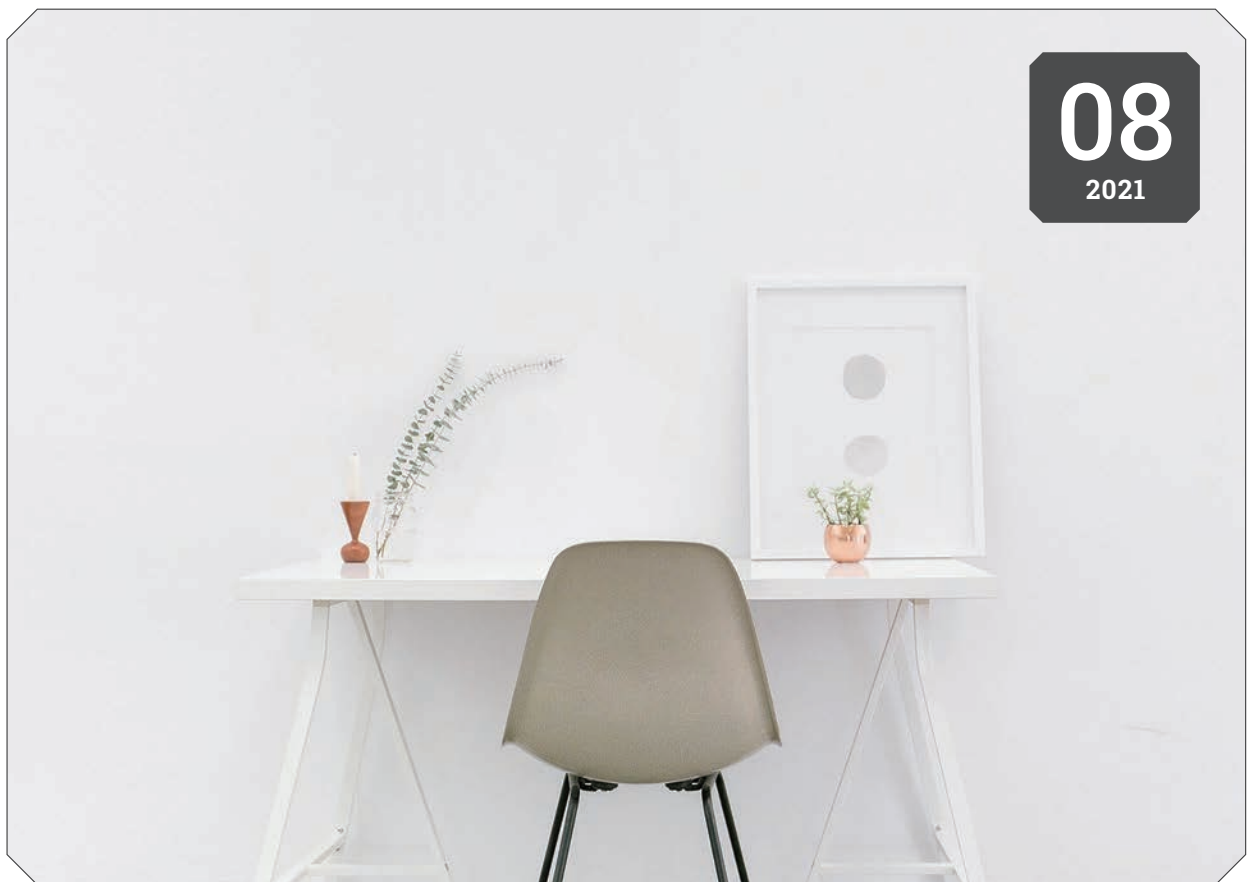


社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

# News letter

08  
2021



2021年8月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

## contents

- ◆男性の育休取得促進等を目的に成立した改正育児・介護休業法
- ◆傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除に関する法改正
- ◆国家公務員の定年延長の動き
- ◆精神障害にかかる労災の支給決定件数 過去最高の608件

# 男性の育休取得促進等を目的に 成立した改正育児・介護休業法

2019年度の男性の育児休業取得率は7.48%に留まっており、男女ともに仕事と育児等を両立できる仕組みが求められています。そこで2021年の通常国会では、男性の育児休業の取得促進等を目的とした育児・介護休業法の改正案が成立しました。ここでは改正点の概要を確認してみましょう。

## 1. 有期雇用労働者の 取得要件緩和

現在、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が1年以上あること、②1歳6ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでないこと、という要件のいずれも満たしたときに育児休業を取得できることとなっています。この要件のうち、①が廃止されます。

但し、現行制度でも労使協定を締結することで、入社1年未満の従業員からの育児休業の申し出を断ることができますが、有期雇用労働者もこの労使協定の対象にすることができます。

なお、介護休業についても同様の改正が行われます。

## 2. 雇用環境整備、 個別周知・意向確認

育児休業の取得促進には、取得しやすい雇用環境を作る必要があることから、従業員に対し、育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置といった雇用環境の整備を行うことが会社に義務付けられます。

また、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした従業員に対し、育児休業について個別の周知や意向確認をすることも会社に義務付けられます。

## 3. 出生時育児休業

男性の育児休業の取得促進として新たに「出生時育児休業」が設けられます。これは、子どもが1歳まで取得できる現行の育児休業とは別の制度であり、子どもの出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できるものです。労使協定を締結し、事前に調整した上で育児休業中に就業することができます。

## 4. 育休の分割取得

現在の育児休業は、原則として1回のみ取得できますが、今後は2回に分割して取得できるようになります。

さらに1歳から1歳6ヶ月までの育児休業の延長、1歳6ヶ月から2歳までの育児休業の再延長についても、開始日が1歳または1歳6ヶ月に限られているものが柔軟化され、夫婦交代で取得できるようになります。

## 5. 育休の取得状況の 公表義務化

従業員数が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。

施行は、1および2について2022年4月1日、3および4について公布（2021年6月9日）後1年6ヶ月以内の日、5について2023年4月1日となっています。就業規則（育児・介護休業規程等）の変更が必要な改正もあるので、今後の詳細な情報を確認して対応を進めましょう。

# 傷病手当金の通算や育休中の 社会保険料免除に関する法改正

2021年の通常国会では、育児・介護休業法の改正のほかに、健康保険法や厚生年金保険法の改正案が成立しました。対象となる従業員への影響が大きな内容を含みますので、以下で改正点を確認しておきます。(各項目の括弧内の日付は施行日)

## 1. 傷病手当金 (2022年1月)

健康保険の傷病手当金は、支給が開始された日から起算して、最長1年6ヶ月まで支給されます。この1年6ヶ月の間に、一時的に就労した期間(傷病手当金が不支給となる期間)がある場合には、その就労した期間も含めることになっています。

近年はがん治療など、長期間にわたって療養のため休みながら働くケースが増えて来ています。こうした状況に対応し、治療と仕事の両立を実現するため、就労した期間は含めず、**傷病手当金が支給された期間を通算して最長、1年6ヶ月間、支給されることとなります。**

## 2. 育休中の社会保険料免除 (2022年10月)

育児休業(以下、「育休」という)中は、申し出により社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)が免除されます。この免除となる基準が見直され、以下の通りとなります。

### ① 育休を取得する月にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、その月の社会保険料が免除される。これに加え、育休の開始日の属する月は、月末時点で育休を取得していないときでも、その

月中に2週間以上育休を取得していれば社会保険料が免除される。

### ② 賞与にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、育休の取得日数に関わらず、その月に支給される賞与にかかる社会保険料が免除されていたものが、今後は育休を取得する期間が1ヶ月を超える場合に限り、免除される。

## 3. 任意継続被保険者制度 (2022年1月)

従業員は、退職した後でも一定の要件を満たせば、任意継続被保険者として退職前に加入していた健康保険の被保険者となることができます。

任意継続被保険者が負担する健康保険料は、会社が負担していたものを含めてその金額を負担します。この保険料の算出根拠について、「従前の標準報酬月額または全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額」となっていたものが、健康保険組合は規約で、従前の標準報酬月額とすることができるようになります。

また、任意継続被保険者の資格の喪失について、任意継続被保険者からの申請によりできることとなります。

育休中の社会保険料免除は、これまで以上に期間の管理が重要になります。また改正点について、従業員からの問い合わせも想定されます。詳細な情報を今後確認していきましょう。

# 国家公務員の定年延長の動き

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

今後、国家公務員の定年が65歳に上げられると耳にしました。当社でも技能の伝承や人材の確保といった観点から定年延長について検討が必要ではないかと思っています。今回の法改正の内容について教えてもらえませんか？



社労士

主な点としては3点あります。まず1点目が定年の段階的引上げです。このように、定年が2023年度から2年おきに1歳ずつ引上げられて、2031年度に65歳とされます。

	現行	2023年度～	2025年度～	2027年度～	2029年度～	2031年度～
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳



なるほど。2031年度以降は定年が65歳となるということですね。



2点目が役職定年制の導入で、組織活力を維持するため、管理監督職（指定職および俸給の特別調整額適用官職等）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。これは、民間企業においてすでに取り入れられている、いわゆる役職定年制のことですね。



定年を延長すると、役職が空かずに次世代を担う人材が管理監督職の経験を積めないという課題が想定されますので、その一つの対応策ということなのでしょう。



そして、3点目が60歳に達した公務員の給与であり、人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、公務員の俸給月額が公務員が60歳に達した日以後の最初の4月1日以後、その公務員に適用される俸給表の職務の級および号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とするとしています。

今回の話は国家公務員ですので、民間企業において直接的な影響はありませんが、今後、定年を延長する場合の給与の設定におけるひとつの参考数値としてとらえることができると思います。



たしかに以前、定年を上げる話題になったときに、給与や賞与、退職金はどうするのかという結論が出ずに立ち消えになりました。



今回の動きは民間企業に先行する動きであり、今後、定年の引上げなどを検討する際の参考になるでしょう。自社の高年齢者の活用をどのようにしていくのか、検討の際に不明点等がございましたら、お声掛けください。

## ONE POINT

- ① 国家公務員法の改正案が成立し、定年の段階的引上げ、役職定年制の導入、60歳に達した公務員の給与について内容が決定した。
- ② 今回の動きは、民間企業に先行するものであり、今後、定年の引上げなどを検討する際の参考になる。



# 精神障害にかかる労災の 支給決定件数 過去最高の608件

長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。先日、これらの労災請求状況に関する令和2年度の集計結果が厚生労働省より発表されました。以下では集計結果の内容についてとり上げましょう。

## 1. 脳・心臓疾患の 労災補償状況

脳・心臓疾患の労災請求件数は784件となり、前年の936件から152件減少しました。支給決定件数についても194件と、前年の216件から22件減少しています。支給決定件数について業種別にみていくと、「運輸業、郵便業」が全体の3割近くを占め、「卸売業、小売業」、「建設業」と続いています。

## 2. 精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償状況は下図のとおりです。令和2年度の請求件数は2,051件となり、前年の2,060件から9件減少しました。一方、支給決定件数については608件となり、前年の509件から99件増加し、過去最高となりました。また認定率については31.9%であり、申請の3件に1件の割合で労災として認定されて

います。このうち、支給決定件数を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりです。

- ① 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた (99件)
- ② 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした (83件)
- ③ 同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた (71件)
- ④ 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった (58件)
- ⑤ 特別な出来事 (54件)

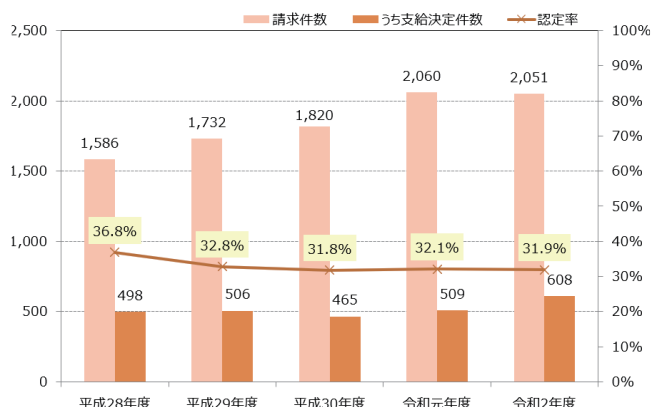
「①上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」については、2020年5月29日に心理的負荷による精神障害の認定基準が改正され、新規に追加されたものです。

## 3. パワーハラスメント 防止措置の義務化

職場におけるハラスメントの問題は、年々深刻化しており、それが今回のように精神障害の原因にもなり得ます。そのため、企業においてはハラスメント防止に向けた積極的な取組みが求められます。

パワーハラスメント防止措置は、大企業では2020年6月1日より義務付けられていますが、中小企業でも2022年4月1日より義務付けられます(それまでは努力義務)。

図 精神障害の労災補償状況の推移



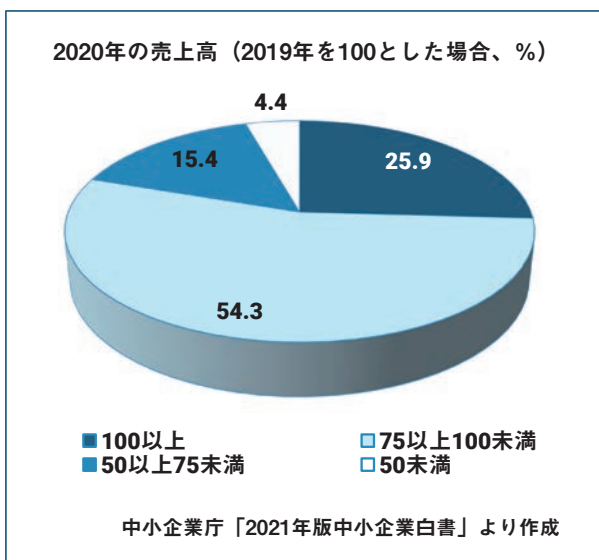
企業としては、長時間労働対策を徹底するとともに、業務の内容において過剰な負荷がかかっていないかを確認し、さらにはパワーハラスメント防止に向けて、研修を行ったり相談窓口を周知したりするなどの取組みを進めていく必要があります。

# 新型コロナが 中小企業に与えた影響

今年4月に発表された中小企業白書（以下、「白書」という）では、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）が中小企業に与えた影響について取り上げています。ここでは白書の中から、新型コロナが中小企業の売上高に与えた影響をみていきます。

## 75%程度が2019年より減少

上記白書から、調査に回答した中小企業における2019年の売上高を100とした場合の2020年の売上高をまとめると、下グラフのとおりです。



75以上100未満の割合が54.3%で最も高くなりました。100以上は25.9%となっており、全体の4分の3程度の企業では、2020年の売上高が2019年よりも減少しています。

## 影響の度合いは様々

業種別の結果をまとめると下表のとおりです。75以上100未満の割合が最も高い業種が多い中、宿泊業と飲食サービス業は50以上75未満の割合が、最も高くなりました。100以上の割合は、建設業とその他で30%を超えました。50未満の割合については、宿泊業が23.6%、生活関連サービス業が18.1%と二桁の割合になっているのが目立ちます。

業種によってはもちろん、同業種であっても新型コロナの影響の度合いには差がある結果となりました。

業種別2020年の売上高（2019年を100とした場合の水準、%）

	回答数	100以上	75以上100未満	50以上75未満	50未満
建設業	275	38.9	47.6	11.6	1.9
製造業	1,699	23.8	58.0	14.8	3.4
卸売業	854	27.6	62.3	8.8	1.3
小売業	966	27.1	58.9	12.0	2.0
宿泊業	263	6.0	22.1	48.3	23.6
飲食サービス業	232	12.5	33.2	44.8	9.5
生活関連サービス業	144	8.3	49.3	24.3	18.1
その他	1,192	32.9	53.1	10.6	3.4

中小企業庁「2021年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2021年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書182～183ページ掲載のものです。調査時点が2020年11～12月のため10～12月の売上高については見通しとなっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho.html>