

きりん通信No.75

発行:きりん人事労務管理事務所 〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63 SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905 TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394



URL: http://www.sr-kirin.jp/

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。

<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【1年未満でもOK】
令和4年10月1日	③ 産後パパ育休の創設【産後8週間以内に4週間・2分割取得OK】
	④ 育児休業の分割取得【一度復帰しても2回まで取得可能】
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。

施行済みの改正

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。

過労死認定ラインとは

(1)発症前1カ月間:残業100時間超 もしくは (2)発症前2~6ケ月間:月平均残業80時間超



●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

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〕

★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しい内容等については、気軽にお尋ねください。

施行待ちの改正

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

雇用保険の加入対象となるのは、1週間あたり20時間以上(約月間86時間)勤務の方です。それ以下の就労時間の方は、退職しても失業保険も貰えない。本改正により、二つの会社にダブルワークで働く高齢者は、二つの会社の勤務を時間を合計して上記基準時間を超えていれば、雇用保険に加入できるという制度です。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・雇用保険マルチジョブホルダー制度の概要・・・

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。

- 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



※上記の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。

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。

★この制度は、<u>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</u>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。

◆できるかどうか分からないような試みを成功させるただひとつのものは、 まずそれができる、と信じることである◆

新しいことを始めるとき、必ずと言っていいほど「出来ない理由」を並べ立てる人たちがいます。私はそれを否定論者と呼んでいます。NOの理由を並べるのは無数にあるし簡単なことです。YESから入って課題をクリアしていく発想を習慣づけると、10年後には大きな違いとなるでしょう。

今月の偉人の名言は、1842年生まれの哲学者。ハーバード大学哲学教授であったウィリアム・ジェームズでした。