



日本平からの富士山

支給されます。傷病手当金が支給される最長の期間は支給開始日から暦日で 1 年 6 ヶ月でしたが、今月以降、支給期間を通算しての 1 年 6 ヶ月になりました。

② 雇用保険マルチジョブホルダー制度の新設・・・1 月 1 日より、複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者が、そのうち 2 つの事業所の労働時間を合計した **週の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、それぞれの事業所において雇用見込みが 31 日以上である場合**、特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができます。資格の取得・喪失手続きは、**労働者本人が行います。**

③ 政府は 12 月 22 日、雇用調整助成金の大規模な支出を受け、**保険財政が悪化している雇用保険について、「失業等給付分」の料率を本年 10 月から 0.2% から 0.6% に引き上げると決めました。**全体の保険料率は、**現行の 0.9% から 1.35% となり、労働者負担分は 0.3% が 0.5% (5/1000) となります。**※雇用保険 2 事業分(企業の負担)は 4 月に 0.3% が **0.35%** に上げるという変則改定となります。〈一般の事業〉

※ (労働者分保険料率) **健康保険 49.55 (愛知) / 1000、介護保険 9 / 1000**  
**厚生年金保険 91.5 / 1000 雇用保険 3 / 1000 (建設業 4 / 1000)**

## 2. 名言名句

『プレッシャーはかかる。どうしたってかかる。逃げられない。』

なら、いっそのことプレッシャーをかけよう。』

イチロー

## 3. 法改正等ワンポイント

### 2022 年 4 月の改正育児・介護休業法の施行 ①

2022 年 4 月の改正育児・介護休業法の施行では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われます。これにより、これまで引き続き雇用された期間が **1 年未満の有期雇用労働者について、雇用期間に関わらず育児休業を取得することができるようになります。**一方で、引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者は、有期・無期を問わず労使協定を締結することにより、**雇用期間が 1 年未満の労働者については育児休業の申出を拒むことができる規定が現行法から存在し、多くの事業所が労使協定を締結しています。**しかしそのまま、**その労使協定が有効として運用できるかどうか？**

厚生労働省は、このような対応をするときには、以下の通り **改めて労使協定を締結する必要がある**と Q&A で示しています。改正育児・介護休業法により労使協定の内容が変わるのは、2022 年 10 月施行になりますが、**2022 年 4 月施行も規程の変更と労使協定の変更を行う必要があります。**

#### (改正法施行前後の労使協定の取扱いについて)

Q4-3: 今回の改正で、引き続き雇用された期間が 1 年未満の有期雇用労働者について、法律上対象外から労使協定除外の対象に変更になりますが、既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者について有期雇用・無期雇用を問わない形で除外していた場合、労使協定を締結し直さなくとも、改正法の施行後は有期雇用・無期雇用問わず当該労使協定により除外されると解して良いですか。

A4-3: 改正前の法第 5 条第 1 項ただし書では、引き続き雇用されていた期間が 1 年未満の有期雇用労働者には育児休業申出の権利が付与されていなかったところ、今回の改正法により、引き続き雇用されていた期間が 1 年未満の有

期雇用労働者についても、**育児休業申出の権利が付与されました。**

このため、改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、**法第6条第1項ただし書に基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります。**

#### 妊娠・出産を申し出た従業員への育休取得の意向確認等

1. 2022年4月以降、従業員本人から妊娠・出産等の申し出や、従業員の配偶者の妊娠・出産等について申し出があった場合、**会社は育児休業制度等をはじめとする一定の事項を従業員に、個別に周知する必要があります。**周知すべき事項は以下の4点です。

①育児休業・出生時育児休業に関する制度 ②育児休業・出生時育児休業の申し出先 ③雇用保険の育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い ※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象 この個別周知とともに、「育児休業の取得を申し出するか」という従業員の意向を確認することになります。なお、これらの個別周知・意向確認の方法は、面談の他、書面を渡すことや、従業員が希望したときにはFAXや電子メール等を用いることもできます。



**2. 意向をどこまで確認するか** 意向確認の具体的な内容について、厚生労働省が作成した意向確認書の様式例を見ると、以下の4つの選択肢のうちから、従業員が該当するものに「○」をつけ、会社に提出する方法になっています。

- ・育児休業を取得する
  - ・出生時育児休業を取得する
  - ・取得する意向はない
  - ・検討中
- ※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象



歌川広重が見た風景の現在 薩埵(さつた)峠

この意向確認について、会社がどこまで確認する必要があるか迷いますが、指針・通達では、意向確認の働きかけを行えばよいとされており、具体的な意向を把握することまでを求めるものではないとしています。意向を把握することが望ましいとは言えますが、従業員によっては回答をしないケースも出てくる場合も。今後の具体的な管理・運用方法の検討が事前に求められます。

#### 4. 統計・情報

- ① 厚生労働省は、4月から始まる**不妊治療への公的医療保険の適用条件等の方針**を固めた。女性は治療開始時点で**43歳未満の場合を対象とし、最大6回までの制限を設ける。**男性には年齢制限はなく、事実婚の場合も対象となる。着床前検査の保険適用については中央社会保険医療協議会で判断が見送られた。(12月16日)
- ② 政府は、デジタル社会の実現に向けた重点計画案を示し、書面の提出や対面、目視を義務付ける規制や制度を廃止し「デジタル原則」をめざすことを明らかにし、**ハローワークでの失業認定は、オンライン面接や電子署名を活用する。**すぐに変更できるものは1月から順次改め、春までに規制や制度、法改正の方向性をとりまとめる。
- ③ 新型コロナワクチン**接種を証明するスマホ向けのアプリが12月20日から運用開始**された。利用にはマイナンバーカードが必要で、カードをスマホにかざして本人確認をする。接種証明書は、飲食店やイベント等で接種を証明する際や、海外渡航時の隔離期間の短縮に活用できる。

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

新年が明けました。「コロナ警戒」が続きます。そんな中、**北京オリンピック**が近づいています。日程は、**開会式2月4日(一部競技は2日から)~20日まで**です。外交ボイコットあり、またコロナの心配もありますが、無事に開催されることを祈ります。大注目、**男子フィギュアスケートの羽生結弦選手の五輪3連覇**で、金メダル獲得はもちろんで、**前人未達の「4回転アクセル」成功なるか**です。先月27日に行われた全日本選手権で挑み成功はしませんでした、**圧巻の演技**でした。ジャンプ以外も素晴らしく、「なめらかでカミが無い」滑りは、「**悟りの境地**」に達しているかのように観えました。それは、滑走曲「**天と地と**」(戦国時代の武将・上杉謙信を主人公にした1969年のNHK大河ドラマのタイトル曲=**富田勲さん作曲**)で、本人が体現したいと言っていた通りで、まさに「**限界を超越した神業**」でした。 昨年の「メジャーリーグ大谷選手、将棋の**藤井聡太君**、そして**羽生選手**」、本当にすごい日本人がいるものだ、と、感服です。

世の中、様々な出来事が起きて日々は過ぎてゆく。1年があっという間の感じです。仕事をさせていただいていることに感謝し、自分のできることで社会貢献できれば幸いです。**今年も法改正が多いです。**しっかりサポートできるよう努めてまいりますので本年もよろしくお願い致します。(S)

