



人事・労務に役立つ NEWS

# 事務所通信

発行:大園社労士オフィス

TEL/FAX 078-223-7178

e-mail info@syarou-office.com

1  
2022

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③

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、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

### 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となります。その要件が、次のように改正されます。

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 子が1歳6ヶ月に達する日まで  
に契約が満了することが明らか  
でない

（介護休業の場合）  
 ① 引き続き雇用された期間が1年  
以上  
 ② 休業開始予定日から起算して  
93日を経過する日から6ヶ月を  
経過する日までに契約が満了す  
ることが明らかでない

改正後

育児休業・介護休業ともに、  
 ①の要件を撤廃する。  
 (②の要件は残す)

注、「引き続き雇用された期間が  
1年以上」の要件については、無  
期雇用労働者と同様の取り扱いと  
する。  
 …「引き続き雇用された期間が1  
年未満の労働者」は、労使協  
定の締結により除外可能。

★有期雇用労働者について、「引  
き続き雇用された期間が1年以  
上」という要件は削除されました。  
 しかし、「引き続き雇用された  
期間が1年未満」の労働者は、有  
期雇用であるか無期雇用である  
かを問わず、育児休業・介護休業  
の労使協定による適用除外の対  
象となっています。したがって、  
その適用除外規定（労使協定）が  
あれば、令和4年4月1日以降  
も、実質的には対象者を改正前と  
同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛け  
ください。

施行済みの改正

## 傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

**確認** 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額の平均額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

### 傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋

問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

答 ○ 初回の申請から3日間の待期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。

○ 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中に傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能（支給期間〔待期の3日を除く〕：38日間）

②令和4年4月11日～4月20日 労務不能（支給期間：10日間）

③令和4年5月11日～6月10日 労務不能（支給期間：31日間）

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

①の支給期間（38日間）後、残りの支給日数は511日、

②の支給期間（10日間）後、残りの支給日数は501日、

③の支給期間（31日間）後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していって、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることもあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い（すでに傷病手当金を受給している場合など）についても、気軽に尋ねください。

### 要確認

### パワハラの相談が5年前より増えた企業が約4割（経団連の調査）

経団連（日本経済団体連合会）から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果（令和3年12月7日）」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

#### -----職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント-----

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とともに、効果的な取組等を広く展開するため。

（調査期間：令和3年9月7日～10月15日／調査対象：経団連会員企業／回答企業数：400社）

#### ＜調査結果のポイント＞

##### ●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

##### ●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

##### ●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置（人事、社外、コンプライアンス、EAP等）が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受け付けている企業は50.3%

★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。この調査結果の詳細も含め、ご質問等があれば、気軽に声掛けください。

1/11

- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 納期特例適用 令和3年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満／令和3年10月～12月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）



お仕事  
カレンダー  
1月

