

上野事務所ニュース

令和4年7月

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

育児・介護休業法の改正について③

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されています。

【出生時育児休業（産後パパ育休）の創設】

*令和4年10月1日施行

出生時育児休業は、産後休業をしていない労働者が、出生後8週間以内の子を養育するために取得できる休業です。育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得できます。1人の子につき、4週間まとめて取得することも可能ですが、2回に分けて取得することも可能です。

出生時育児休業では、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で休業期間中に就業することができます。（休業期間中の就業日数等には上限があります。）労働者が休業期間中に就業する場合には、就業可能日や就業可能な時間帯を書面等で申し出ます。なお、休業期間中は就業しないことが原則であるため、事業主は労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません。（メールで事務所ニュースをお送りしている方には、労使協定・出生時育児休業中の就業可能日等申出書類のひな型も併せてお送りします。）

*休業期間中の就業を認めない場合には、労使協定を締結する必要はありません。

【出生時育児休業給付金について】

*令和4年10月1日以降

雇用保険の被保険者が出生時育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けるこ

とができます。

支給要件	<ul style="list-style-type: none">休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）月が12か月以上あること。休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）*1以下であること。 <p>*1 28日の休業を取得した場合の日数・時間です。28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。 （例）14日間の休業 →最大5日（5日を超える場合は40時間）</p>
支給額	<ul style="list-style-type: none">休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67%出生時育児休業期間中の就業に対して、事業主から賃金が支払われた場合には、賃金額に応じて支給額が調整されます。 <p>*出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付金の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。</p>
申請期間	出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の末日まで （例）出生日が令和4年10月15日の場合、令和5年2月末日まで *出生時育児休業は2回まで分割して取得できますが、出生時育児休業給付金の申請は1回にまとめたの申請となります。

出生時育児休業制度は、10月1日より施行されるため、労働者は10月1日より前に、出生時育児休業の申出をすることはできませんが、事業主が10月1日以降の日から開始する出生時育児休業の申出を、10月1日より前に受けることは問題ありません。

定期健康診断の受診について

会社は、1年以内ごとに1回定期健康診断を行う必要があります。また、定期健康診断後、会社はその結果に基づく

「健康診断個人票」の作成と5年間の保存義務があります。常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署へ提出します。

【定期健康診断の項目】

1	既往歴及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4	胸部エックス線検査及び喀痰（かくたん）検査
5	血圧の測定
6	貧血検査（血色素量及び赤血球数）
7	肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
8	血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	血糖検査
10	尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11	心電図検査

【異常の所見がある場合】

異常の所見があると診断された労働者については、3か月以内に医師から意見を聴くことが義務づけられています。具体的には、健康診断実施後、“所見なし”以外の労働者について医師に意見を聴き、健康診断個人票の医師の意見欄へ就業についての意見の記入および記名をもらい事業所で保管をします。

◆正社員だけではなく、通常の労働者の4分の3以上勤務するパートタイマーに対しても、定期健康診断を行う必要があります。

◆定期健康診断以外に、深夜業などの特定業務に従事する従業員に対して実施する「特定業務従事者の健康診断」や有害業務に従事する従業員に対して実施する「特殊健康診断」があり、一定の業務に従事する労働者（通常の労働者の4分の3未満で勤務するパートタイマーを含む）について、当該業務への配置換えの際及び6か月以内に一回定期的に実施する必要があります。

◆在宅勤務者なども健康診断の対象となります。

Q&A なぜなにどうして？



Q: 令和4年6月1日に

改正公益通報者保護法が施行されたと聞きました。当社は

従業員30人の中小企業ですが、何か対応すべきことはありますか？

A: 公益通報者保護法とは、労働者等が役務提供先の事業者において法令違反を認識し、事業者の内部や外部へ通報した場合に、通報したことを理由として解雇その他不利益な取扱いを受けることのないよう、通報者を保護することを目的としている法律です。

今回の改正では、常時使用する労働者数が300人を超える事業者に対して、①公益通報に対応するための体制を整備すること、②公益通報の受付、調査・是正措置等を行う「公益通報対応業務従事者」を指定することが義務づけられました。（300人以下は努力義務。）公益通報対応体制の整備には、通報の受付窓口の設置だけでなく、通報者を保護する体制の整備や、労働者等に対して自社の公益通報の体制や重要性などを教育・周知することも含まれます。また、内部公益通報対応体制について、内部規程を設け、その定めに従って運用していくことも求められています。

努力義務となっている事業者においても、事業の規模に応じて、労働者に対して公益通報の意義や重要性を周知することや、通報窓口を設置するなどの対応が必要です。

《夏季休暇のお知らせ》

8月は11日（木）から15日（月）まで夏季休暇とさせていただきます。

よろしくお願いいたします。