

# 上野事務所ニュース

令和3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

男性の育児休業取得促進のために、子の出生直後の時期に柔軟な取得を可能とする制度の創設などを目的とした、育児・介護休業法の改正案が成立しました。今回の改正の主なポイントは次のとおりです。

### 【改正のポイント】

#### 1、男性が子の出生直後の時期に休業しやすい枠組み

\*施行日：公布日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の個別合意により、労働者が申し出た条件の範囲内で休業中に就業することを可能とする。(上限あり。)

#### 2、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

\*施行日：令和4年4月1日

妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、事業主から制度周知及び休業の取得意向の確認を行うことを義務付け。

#### 3、育児休業の分割取得

\*施行日：公布日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

#### 4、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

\*施行日：令和4年4月1日

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

改正内容についてはまだ詳細が公表されていないものが多いですが、来年4月より施行されるものもあります。例えば、「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け」では、産前産後休業や育児休業に関する制度を対象労働者へ個別に説明する必要があります。自社の制度について説明できるよう、早めに準備をしておきましょう。

また、今回の改正に伴い、雇用保険の育児休業給付についても改正されるほか、育児休業中の社会保険料免除要件についても改正されることとなります。

詳細は今後、省令等によって定められますので、随時事務所ニュースでお伝えします。

#### 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、 $\gamma$ -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: 先日「傷病手当金の支給期間が変わる」という新聞記事を読みました。どのように変わるのですか？

A: 健康保険では、被保険者が業務外の事

由により、療養のために仕事を休み、給与を受けられない場合など次の4つの条件を満たすときに「傷病手当金」が支給されます。

#### ①病気・ケガで療養中であること

入院だけでなく、自宅療養でも構いません。

#### ②仕事につけないこと（労務不能）

今までやっていた仕事につけない場合をいいますが、今までより軽い業務についたり、半日だけ出勤し今までと同じような仕事をする場合には、労務不能とは認められません。

#### ③4日以上仕事を休むこと

療養のため仕事を休んだ日が連続して3日間あったうえで、4日以上休んだ場合に、4日目から支給が開始されます。

#### ④給料を受けられないこと

給料を受けていても傷病手当金の額より少ないときには、差額が支給されます。

現在の傷病手当金の支給期間は、支給開始日から起算して1年6か月を超えない期間とされ、その間に一時的に就労した場合で傷病手当金が支給されていない期間があっても支給期間1年6か月の計算に含まれています。このため、休職中に傷病手当金を受給した方が、その後働きながら通院治療し、再度同じ疾病で休職する場合などには、支給期間が不足するなどの不都合が生じていました。

今回健康保険法の改正により、この支給期間が、実際に傷病手当金を支給した期間を通算して1年6か月となりました。これにより、一時的に就労する場合にはその期間が支給期間から除かれ、通算して1年6か月まで傷病手当金を受給できることとなります。

支給期間が変更となるのは、令和4年1月からです。

## 《7月・8月のお知らせ》

オリンピック開催による祝日移動に伴い、7月22日（木）から25日（日）は休業とさせていただきます。

**\*7月19日（月）は営業しています。**

また、8月は12日（木）から15日（日）まで夏季休暇とさせていただきます。

**\*8月11日（水）は営業しています。**

よろしくお願ひいたします。