

所報

かなはら

令和4年 2月

社会保険労務士法人  
金原事務所

事業主の皆さまへ(従業員の皆さまへもお知らせください)

## 令和4年1月1日から 健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されました

治療と仕事の両立の観点から、より柔軟な所得保障ができるよう、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律(令和3年法律第66号)」により健康保険法等が改正されました。

この改正により令和4年1月1日から傷病手当金の支給期間が通算化されました。



### 改正のポイント

●傷病手当金の支給期間が、支給開始日から「通算して1年6か月」になります。

- ・同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで対象となります。
- ・支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても、繰り越して受給可能になりました。

●この改正は、令和4年1月1日から施行されました。

- ・令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金(令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金)が対象です。



## 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

### 令和4年4月1日から義務化される事項

#### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください(複数が望ましい)。 ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置) ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 ※産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行
どのように？	① 研修 ② 相談体制の整備 ③ 自社の育休取得事例の提供 ④ 制度と育休取得促進に関する方針の周知



#### 2 育児休業についての個別の周知・意向確認が必要です！

(令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。)

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全ての周知・意向確認を行ってください。 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度(制度の内容など) ② 育児休業・産後パパ育休の申出先(例:「人事課」、「総務課」など) ③ 育児休業給付に関すること(例:制度の内容など) ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い ※産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か半月以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などの対応は、ご相談ください。
どうやって？	①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか(③④は労働者が希望した場合に限る)



### 就業規則の変更

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

## 「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。就業規則に右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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です。



※詳しい内容等につきましては、金原事務所までお気軽にお問い合わせ、ご相談ください。

### 具体例(現行の規定例と削除対象)

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除!
  - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除!
  - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か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

令和四年二月発行

二月号

発行所

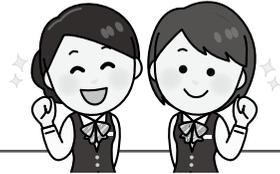
社会保険労務士法人  
長崎市興善町四番二号  
TEL(八三三)三九〇〇番  
FAX(八三六)八七九二番  
金原事務所

## 令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

### ◆一般事業主行動計画の策定

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施時期を盛り込まなければなりません。



### ◆女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>労働者の1月当たりの平均残業時間</li> <li>雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※(区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。  
※(派)の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

## 行動計画策定から届出までの流れ

ステップ 1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目(必ず把握すべき項目)

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目(必要に応じて把握する項目)を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細等は、金原事務所までお気軽にお尋ねください。
- ・(区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・雇用管理区分とは、職種・資格・雇用形態・就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。  
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など

ステップ 2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ 3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は厚生労働省のホームページよりダウンロードできます。以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>
- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ 4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。