

今月のテーマ

時間単位の子の看護・介護休暇と時間単位年休の比較

本紙1月号で取り上げたように、育児・介護休業法で定められている子の看護や家族の介護等のための年5日（対象家族が2人以上の場合は10日）の休暇（以下「子の看護・介護休暇」）について、2021年1月1日より、以下のとおり**時間単位の付与が義務化**されることとなりました。

現行	改正後(2021年1月1日～)
<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位での取得が可能 ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得不可 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位での取得が可能 ・全ての労働者が取得可能

この法改正を契機に、あわせて時間単位年休の導入を検討する企業もみられますが、子の看護・介護休暇の時間単位取得と年次有給休暇の時間単位取得は異なる法律に基づく別の制度であり、多くの相違点があるため、規程の改定にあたっては法律の内容をしっかりと理解しておくことが重要です（右表参照）。弊所では子の看護・介護休暇の時間単位取得に伴う規程の改定業務を承っておりますので、お気軽にご相談ください。

【時間単位の子の看護・介護休暇と時間単位年休の主な相違点】

	時間単位看護・介護休暇	時間単位年休
制度導入	法律上の義務	任意(労使協定が必要)
賃金	有給か無給かは任意	有給
対象者の範囲	限定できない(原則、全ての労働者が対象)	労使協定により限定可能
取得事由	育児介護休業法で定める事由	限定できない
取得の最小単位	原則1時間(ただし、分単位取得の制度を設けることは可)	原則1時間(ただし2時間や3時間など1時間以外の単位で取得することを定めた場合はその時間。分単位取得は不可)
中抜け(就業時間途中の取得)	認めないことも可能(ただし、すでに認めている場合に、中抜けを認めない制度に変更することは、不利益変更となるため留意が必要)	認める必要あり(所定労働時間の途中に取得することを制限する等の取扱いは不可(「H21.5.29基発0529011号」))

プラチナえるぼし認定制度について

「プラチナえるぼし」とは女性活躍推進法の改正により、本年6月1日より新たに創設された認定制度の通称です。同法では、女性活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業に対して認定制度（えるぼし認定）を設けています。認定を受けると、名刺や商品にマークを付すことができ、女性の活躍が進んでいる企業として求職者等にアピールできるほか、公共調達において加点評価を受けたり、一定の融資を通常より低金利で利用することができるといったメリットがあります。

今回創設されたプラチナえるぼしは、えるぼし認定を受けた事業主のうち、えるぼしより高い水準の要件を満たした場合に認定され、**えるぼしと同様のメリットのほか、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。**弊所ではえるぼし・プラチナえるぼし認定取得に向けたアドバイザーも行っておりますので、お気軽にお問合せください。



新型コロナウイルスに係る労災認定事例が公表されています

本紙5月号では、新型コロナウイルス感染症に感染した場合の労災認定基準に関する通達についてお伝えしました。厚生労働省はこれに関連して、**新型コロナウイルス感染症に関する業種別の労災請求件数および支給決定件数と、労災認定の事例を公表**しています。

●新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）「7 労災補償 問1」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html#Q7-1

労災認定事例は医療従事者と医療従事者以外の例に区分され、実際に認定されたケースについて、具体的な内容が紹介されています。

医療従事者以外では、職場でのクラスター発生や接触した同僚が陽性であった場合などの「感染源が業務に内在していたことが明らかである場合」のほか、**感染経路が特定されないものの、店頭での接客業務により日々数十人と接し感染リスクが相対的に高い一方、私生活では日用品の買い物や散歩等のみで感染リスクが相対的に低いとされたケースについて、業務により感染した蓋然性が高いとして、支給決定されたケース等が掲載**されています。

複数就業者の労災保険給付

労災保険法の改正により、**本年9月1日以降、複数の会社等で就業する労働者（特別加入者も含む）の労災保険給付について、給付額や給付の対象範囲が下表のとおり変更**されます。

改正事項	現行	改正後(2020.9.1～)
保険給付額の決定	災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定	すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定
給付の対象範囲	それぞれの勤務先ごとに負荷(労働時間やストレス等)を個別に評価して労災認定を判断	個別に評価して労災不認定となった場合、すべての勤務先の負荷を総合的に評価して判断

●厚生労働省「労働者災害補償保険法の改正について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html

厚生年金保険の標準報酬月額上限が引き上げられます

厚生年金保険の標準報酬月額について、現在の最高等級は第31級（62万円）ですが、2020年9月1日よりこの上に**新たな等級（65万円）が追加され、上限が引き上げられます。**これにより、9月以前直近の算定・月変における報酬月額が63万5千円以上であった被保険者については、9月より、下表の第32級に該当することとなります。なお、健康保険の等級に変更はありません。

上限改定に伴う手続きは必要なく、対象の事業主には9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」が送付されます。給与計算の際には保険料額の変更に注意しましょう。

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	厚生年金保険料(折半額)
第31級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	56,730円
<追加> 第32級	650,000円	635,000円以上	59,475円