

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

「男性の育児休業取得促進策等」が盛り込まれた改正育児・介護休業法案が国会に提出されました

出産・育児等による離職の防止と、男女ともに仕事と育児等を両立できる雇用環境を目指した改正育児・介護休業法が、2021年2月26日に国会に提出されました。法案の概要は以下のとおりです。

1. 出生時育児休業の枠組みの創設

- ・子の出生の日から8週間以内に最長4週間の休業が可能
- ・申出期限は原則休業開始日の2週間前まで
- ・分割して2回の取得が可能
- ・労使の個別合意により、休業期間中に一定の範囲内で就業可能(要労使協定)

2. 育児休業の分割取得

従来の育児休業について、分割して2回までの取得が可能。

3. 事業主が講ずべき措置

- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための研修の実施や相談体制の整備等の措置の義務付け。
- ・本人または配偶者にかかる妊娠・出産の申出をした労働者に対し、労働者の育児休業取得の意向を確認するための面談等の措置の義務付け。

雇用調整助成金の今後の方向性が「新たな雇用・訓練パッケージ」で示されました

2月号でお伝えしたとおり、雇用調整助成金の現行の特例措置は、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長することとされています。その上で雇用情勢が大きく悪化しない限り、緊急事態宣言が解除された月の翌々月から2カ月間については以下のとおり、原則的な措置へ縮減するとともに、感染が拡大している地域や特に業況が厳しい企業について特例を設ける方針が示されました。

【原則的な措置】

- ・1人1日あたりの助成額上限：13,500円（現行 15,000円）
- ・解雇等を行わず、雇用を維持した場合の助成率
中小企業：9/10（現行 10/10） 大企業：3/4
- 【感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に対する特例】
- ・現行の特例措置を継続（日額上限：15,000円、助成率：最大10/10）

また、雇用調整助成金の雇用維持要件が緩和され、2021年1月8日以降、緊急事態宣言の解除月の翌月末までの休業等については、2021年1月8日以降の解雇等の有無により助成率を判断することとされました。

※現行の特例措置では、2020年1月24日以降の解雇等の有無により判断。

●新たな雇用・訓練パッケージについて（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204414_00011.html

健康保険・介護保険料率の改定

協会けんぽの健康保険料率が2021年3月分（4月納付分）から改定されます。保険料を当月徴収している場合や、3月に賞与の支払いがある場合は、今月から変更となりますので注意が必要です。

【都道府県ごとの保険料率（一部抜粋）】

都道府県	健康保険料率		介護保険料率	
	2020年度	2021年度	2020年度	2021年度
東京都	9.87%	9.84%	1.79%	1.80%
神奈川県	9.93%	9.99%	1.79%	1.80%
埼玉県	9.81%	9.80%	1.79%	1.80%
愛知県	9.88%	9.91%	1.79%	1.80%
大阪府	10.22%	10.29%	1.79%	1.80%

●全国健康保険協会（協会けんぽ）

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r3/20205/>

4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件のうち、勤続1年以上の要件を廃止。ただし、労使協定を締結した場合には対象から除外可能。

5. 育児休業取得状況の公表の義務付け

常時雇用される労働者数が1,000人を超える企業に対し、育児休業取得の状況についての公表を義務付け。

【各改正内容の施行期日】

1. 柔軟な育児休業の創設	公布日から1年6ヵ月を超えない範囲内で政令で定める日
2. 育児休業の分割取得	
3. 事業主の講ずべき措置	2022年4月1日
4. 育児・介護取得要件の緩和	
5. 取得状況公表の義務付け	2023年4月1日

また、育児・介護休業法の改正を踏まえ、雇用保険法の育児休業給付にかかる部分についても、改正が予定されています。

算定・賞与総括表が廃止されます

2021年4月1日より、「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届総括表」および「健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届総括表」（以下、「総括表」）が廃止されるとともに、「健康保険・厚生年金保険賞与不支給報告書」（以下、「賞与不支給報告書」）が新設されます。

これまで、算定基礎届および賞与支払届を提出する際は総括表の添付が求められていましたが、政府の「規制改革実施計画」において行政手続きのオンライン化を促進するとされたこと等を受けて廃止されました。

また、総括表の廃止にともない、これまで総括表で届け出ることとされていた「登録した賞与支払予定月に賞与の支給がなかった場合」または「従前の賞与支払予定月を変更する場合」については、賞与不支給報告書により届け出ることとされるため、留意が必要です。

●算定基礎届等に係る総括表の廃止及び賞与不支給報告書の新設について（年管管発1218第2号）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T201222T0020.pdf>

ウェビナー「同一労働同一賃金最高裁判決と実務対応」を開催しました

2月17日（水）にウェビナー「同一労働同一賃金最高裁判決と実務対応」を開催しました。

当日は当研究所所長の藤原伸吾が講師を務め、最高裁5判決の概要のほか、各判決および同一労働同一賃金ガイドラインから見る労働条件の判断、パート有期労働法施行までに企業が取り組むべき事項について解説しました。

今回は当日のご参加のほか、オンデマンドでのご視聴のお申込みも多数いただきました。誠にありがとうございました。

なお、弊所では同一労働同一賃金にかかる人事諸制度の改定や諸規程改定・レビュー等を承っておりますので、お気軽にご相談ください。

