

今月のテーマ

## <新連載> 改正育児・介護休業法① ～育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例～

6月号の速報でお伝えしたとおり、改正育児・介護休業法が、第204回通常国会で決・成立し、本年6月9日に公布されました。また、育児・介護休業法の改正に関連して雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法も改正されました。

●主な改正事項（施行日順）

**【2021年9月1日施行】**

・育児休業給付金の**のみなし被保険者期間の特例**（雇用保険法）

**【2022年4月1日施行】**

・**雇用環境整備、個別周知・取得意向確認**措置の義務付け  
・有期雇用労働者の育児・介護休業**取得要件の緩和**

**【2022年10月1日施行（予定）】**

・育児休業の**分割取得**  
・**出生時育児休業**の創設  
・育児休業給付に関する規定の整備（雇用保険法）  
・育児休業中の保険料免除要件の見直し（健保・厚年法）

**【2023年4月1日施行】**

・1,000人超の企業に**育児休業の取得状況の公表の義務付け**

本紙では、これらの改正の概要について、今月号より連載形式で取り上げていきます。実務上対応が必要となる事項が多数ありますので、内容に関するご質問や規程改定等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

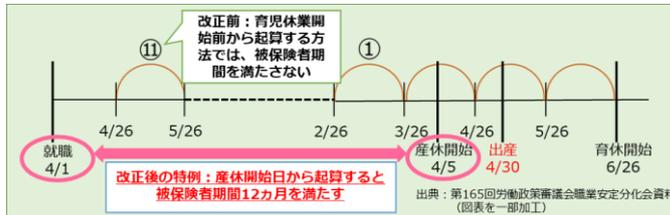
**連載①：【育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例】**

出産の時期により、育児休業給付金の受給要件を満たさないケースを解消するため、本年9月1日より、「**のみなし被保険者期間の特例**」が設けられました。

改正前：  
育児休業給付金の支給要件として、**育児休業開始前2年間に賃金支払日数要件を満たす12か月以上の被保険者期間が必要**

改正後の特例：  
左記で被保険者期間の要件を満たさない場合でも、**産前休業開始日**等の前2年間に賃金支払日数要件を満たす12か月以上の被保険者期間があれば、要件を満たすことができる

（例）下図のように雇用期間が1年程度の場合、**育児休業開始日から起算**すると被保険者期間（賃金支払基礎日数11日以上の日）は**11か月**ですが、改正後の特例により、**産前休業開始日から起算**すると被保険者期間は**12か月**となり、当該要件を満たすこととなります。



●令和3年9月1日から、育児休業給付に関する被保険者期間の要件を一部変更します。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000809393.pdf>

### 雇用調整助成金の特例措置の延長と特例の月額変更の延長について

◆雇用調整助成金の特例措置の延長

2021年9月末までとされている現在の助成内容が、**2021年11月末まで延長**されることが厚生労働省より公表されました。助成率および助成額については、2021年5月以降の特例内容からの変更はありません。

●10月以降の雇用調整助成金の特例措置等について  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/r310c0hotokurei\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/r310c0hotokurei_00001.html)

◆社会保険の特例改定の延長

新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく下がった場合における社会保険の標準報酬月額の特例改定が、**2021年12月まで延長**されることとなりました。手続き方法や特例改定の要件についてはこれまでと同様です。受付期間は**2021年9月1日から2022年2月28日まで**となっています。

●特例改定のご案内  
<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0810.html>

### 協会けんぽ等から直接従業員への健康保険証の送付が可能になります

健康保険証の交付の際は、これまで保険者（協会けんぽまたは健康保険組合）から事業主に送付することとされてきましたが、テレワークの普及などに対応するため健康保険法施行規則が改正され、保険者が支障がないと認めるときは、**保険者から被保険者に健康保険証等を直接送付することが可能**となります（2021年10月1日施行）。

また、健康保険証の再交付、高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証および限度額適用・標準負担額減額認定証についても同様に直接送付することが可能となります。

なお、被保険者証の返却については、**これまでどおり事業主が回収して保険者へ返却**することとされています。

●健康保険法施行規則及び船員保険法施行規則の一部を改正する省令の施行に関する留意事項について（Q&A）  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf>

### 独立性が認められない子会社などの在籍型出向も産業雇用安定助成金の対象になります

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主が在籍型出向により雇用を維持する場合に支給される産業雇用安定助成金について、助成の対象となる「出向」要件が拡大され、**独立性が認められない事業主間で実施される出向も助成金の対象**となりました（※**2021年8月1日以降に開始**された出向が対象）。

●新たに助成金の対象となる「出向」

資本的・経済的・組織的関連性などからみて**独立性が認められない事業主間**で実施される出向（例：親会社と子会社間）であり、かつ新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のため、**通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向**

●助成率

中小企業：2/3 中小企業以外：1/2

※1人当たりの上限額は、**12,000円/日**（出向元・出向先の合計）

●独立性が認められない子会社間等の「在籍出向」も産業雇用安定助成金の助成対象になります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000812411.pdf>

### 長時間労働が疑われる事業場に対する2020年度の監督指導結果が公表されました

厚生労働省は、2020年度に労働基準監督署が実施した監督指導の結果を指導事例とともに公表しました。

①指導対象事業場：24,042事業場

・各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場  
・長時間労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場

②①のうち、法令違反により是正勧告書が交付された事業場

・違法な時間外等があったもの：8,904事業場（37.0%）

・うち、月80時間を超えるもの：2,982事業場（33.5%）

・うち、月100時間を超えるもの：1,878事業場（21.1%）

・うち、月150時間を超えるもの：419事業場（4.7%）

・うち、月200時間を超えるもの：93事業場（1.0%）

・賃金不払残業があったもの：1,551事業場（6.5%）

・過重労働による健康障害防止措置未実施：4,628事業場（19.2%）

●長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表します  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20409.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html)