

SPC JINJIKEN NEWS



改正障害者差別解消法が成立 (5月29日)

国や自治体、民間事業者に対して、障害を理由とする不当な差別を禁止し、障害者が壁を感じずに生活できるよう「合理的配慮」を提供することを国や自治体に義務付けた改正障害者差別解消法が28日の参院本会議で全会一致で可決、成立した。これまでは、民間事業者は努力義務だった。施行は公布から3年以内。

残業時間13.7%減、過去最大の減少幅。給与総額も8年ぶり減少 (5月29日)

厚生労働省が28日に発表した2020年度の毎月勤労統計調査で、正社員の所定外労働時間が前年度比13.7%減、パート労働者21%減で、1993年の調査開始以来最大の減少幅となったことがわかった。飲食業や生活関連サービスでの減少が著しく、新型コロナウイルスによる休業や時短営業の影響によるとみられる。また、労働者1人あたりの平均賃金を示す現金給与総額は31万8,081円で同1.5%減となり、8年ぶりに減少に転じた。

来春卒業予定の大学生らの採用選考が解禁 (6月1日)

1日、2022年春に卒業予定の大学生・大学院生を対象にした採用選考が解禁された。大手企業を中心に本格的に面接が始まったが、新型コロナウイルス禍で2年目となり、ウェブ面接による選考も定着するなか、最終面接のみ対面で実施する企業も出てきている。今年はコロナ

禍での停滞はみられず、解禁前にすでに内定を出している企業も多い。

男性「産休」取得促進の改正育児・介護休業法成立 (6月3日)

男性も子育てのための休みを取りやすくする改正育児・介護休業法が、3日の衆院本会議で可決、成立した。2022年度中にも施行される。男性も子どもの出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて「産休」を取得できるようになり、企業は対象社員に取得を働きかけるよう義務づけられる。また、2022年4月以降、雇用されてから1年未満の有期契約の労働者でもとれるようになる。

75歳以上医療費2割負担の医療制度改革関連法成立 (6月4日)

一定以上の所得がある75歳以上の後期高齢者の医療費窓口負担を現行の1割から2割に引き上げる医療制度改革関連法が4日の参院本会議で成立した。単身世帯は年金を含めて年収200万円以上、複数世帯では合計320万円以上が対象。導入時期は2022年10月から23年3月の間で、今後政令で定める。育児休業中に社会保険料を免除する対象を22年10月から広げることや、国民健康保険に加入する未就学児を対象に22年4月から保険料を軽減する措置も盛り込まれた。

非正規労働者らへの支援を追加 (6月9日)

政府は、新型コロナウイルスで影響を受けた非正規雇用労働者や飲食・宿泊業などへの追加支援策を決定した。事業所内の最低賃金の引上

げを支援する「業務改善助成金」の拡充や、中小企業を対象としたローン融資限度額の引上げなどを柱としている。

アスベスト被害者への給付金 新法成立 (6月10日)

アスベスト(石綿)による健康被害をめぐる、国家賠償請求訴訟を起こしていない被害者を補償する「給付金制度」に関する新法が参院本会議で可決、成立した。国が被害者本人や遺族に対し、1人あたり最大1,300万円を来年度から支給する。厚生労働省は支給対象者を約3万1,000人と推定、支給総額は最大4,000億円と見込んでいる。

介護現場におけるハラスメント事例集公表 (6月18日)

厚労省は、介護現場で働く職員が利用者や家族から受けたハラスメントの事例を公表した。約5,500の事業所の管理者にアンケートを実施し、厚労省の補助を受けて三菱総合研究所が作成したもの。予防策や対応策なども紹介しており、質の高いサービス提供や介護職の人材確保につなげてもらいたい狙い。事例集は、厚労省のホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html) から閲覧できる。

9月から配達員、ITエンジニアも労災保険の対象に (6月19日)

労災保険の特別加入制度の対象に、自転車を利用した宅配代行サービスの配達員とITエンジニアの2業種が新たに加わる(9月から対象になる)。企業などに属さないフリーランスの保護策の一環で、厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会の部会で18日、了承された。俳優などの芸能従事者とアニメーター、柔道整復師の3業種が、この4月に特別制度の対象に追加されている。

「過労死ライン」柔軟適用へ (6月22日)

22日、厚生労働省の脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会は、労災認定の評価法を見直す報告書案を示した。月80時間の「過労死ライン」未満でも、それに近い残業や労働時間以外の負荷要因があれば業務と発症との関連性が強いと判断するとしている。労働基準監督署が基準を硬直的に適用する例があり、弁護士の団体などが見直しを求めている。一方、月80時間の基準自体は、引き続き妥当と記している。

最低賃金引上げに向けた議論開始 (6月23日)

最低賃金の引上げに向けた議論が、厚労相の諮問機関である中央最低賃金審議会ではじまった。昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、引上げ幅が0.1%に留まった。経営が厳しい経営者側は引上げ凍結を主張する一方で、労働者側は大幅な上昇を訴えている。7月中旬にも引上げ額の目安が出される予定だが、今年度はどの程度引き上げられるのかが注目される。

精神疾患の労災が最多に (6月24日)

厚生労働省の発表によると、2020年度の精神疾患による労災認定事例が608件(2019年度比99件増)となり、1983年の調査開始以来、最高となったことがわかった。最も多い原因はパワハラ。一方で、脳・心臓の疾患による労災認定件数は194件(申請数は784件で前年度比1,522件減)、労災認定率は29.2%で過去最低となった。コロナ禍で長時間労働が減ったことが一因とみられる。



決定済
施行待ち改正

「出生時育児休業の創設」などを盛り込んだ育児・介護休業法等の改正法

令和3年の通常国会において、出生時育児休業の創設などを盛り込んだ「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立しました。

企業実務に影響がある改正事項が含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

.....令和3年国会で成立した育児・介護休業法等の改正の全体像.....

● 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【育児・介護休業法の改正】

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柔軟な育児休業の枠組み〔出生時育児休業〕を創設する。

＜出生時育児休業の特徴＞

- 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、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

〔施行期日：令和3年6月9日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日〕

● 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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【育児・介護休業法の改正】

次の措置を講ずることを事業主に義務付ける。

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 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個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置

〔施行期日：令和4年4月1日〕

● その他の改正【育児・介護休業法の改正及び雇用保険法の改正】

- ① 育児・介護休業法において、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などの改正を行う。
- ② 雇用保険法において、育児休業給付に関する所要の規定の整備を行う。



★この改正の施行に向けて、就業規則（育児・介護休業規程）の変更が必要となります。令和4年度から段階的に施行されますので、早めに準備しておきましょう。

決定済
施行待ち改正

傷病手当金や保険料免除の見直しを盛り込んだ健康保険法等の改正法

令和3年の通常国会において、「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」が成立しました。企業実務に影響がある改正事項も含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。
(次ページへ続く)

.....令和3年国会で成立した健康保険法等の改正の全体像.....

- 後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し【高齢者医療確保法】
後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上（※）であるものについて、窓口負担割合を2割とする。
※課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上（単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が320万円以上）を予定。経過措置も含め、政令で規定。
〔施行期日：令和4年10月1日から令和5年3月1日までの間において政令で定める日〕
- 傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法、船員保険法】
傷病手当金について、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。〔施行期日：令和4年1月1日〕
- 育児休業中の保険料の免除要件の見直し【健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法等】
短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得している場合限り、免除の対象とすることとする。〔施行期日：令和4年10月1日〕
- その他の改正
任意継続被保険者制度の見直しなどを行うこととする。

★この改正法による改正事項の中で最も注目を集めているのは、後期高齢者医療における窓口負担割合の見直しですが、企業実務を考えると傷病手当金の支給期間の通算化と育児休業中の保険料免除要件の見直しが重要といえます。

要確認

「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 令和2年度は約72%で法令違反

厚生労働省から、〈令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果〉が公表されました。今回公表されたのは、令和2年11月に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。

そのポイントを確認しておきましょう。

・・・「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント〔令和2年度〕・・・

- 重点監督を実施した事業場は9,120事業場
うち、6,553事業場（全体の71.9%）〔前回は全体の75.3%〕で労働基準関係法令違反が認められた
- ① 主な違反内容〔是正勧告書を交付した事業場の内訳〕
 - ・ 違法な時間外労働があったもの → 2,807事業場（全体の30.8%）
 - ・ 賃金不払残業があったもの → 478事業場（全体の5.2%）
 - ・ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの → 1,829事業場（全体の20.1%）
- ② 主な健康障害防止に係る指導の状況〔健康障害防止のため指導票を交付した〕
 - ・ 健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの → 3,046事業場（全体の33.4%）
 - ・ 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの → 1,528事業場（全体の16.8%）



★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月80時間を超える時間外・休日労働が行われて

いる場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえます。そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。