

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

昨年も大変お世話になりました。誠にありがとうございました。引き続きコロナ禍の本年、雇用環境は正念場を迎えると思われま

す。法改正も相次ぎ、1月から健康保険傷病手当金制度の見直し（支給期間の通算化）、4月には中小企業に対するパワハラ防止措置の義務付けや改正育児・介護休業法（雇用環境整備や個別の周知・意向確認措置の義務化）が施行されます。年金の受給開始時期の繰り下げも75歳まで拡大され、60歳台前半の在職老齢年金の支給調整額28万円は47万円に緩和されます。10月には出生時育児休業（産後パパート育休）が施行されるほか、育休中の社会保険料免除の要件も見直されます。その他パート・アルバイト等の短時間労働者に対する社会保険適用拡大（従業員数（社会保険の被保険者数）101人以上の企業）も同じ10月から開始されます。男性を含めた育児休業の取得増加に伴う職場での対応、各種ハラスメント防止等、きめ細やかな労務管理が一層、求められることとなります。

本年も、法改正や最新情報をご提供し、皆様にお役立ちできるよう行動していく所存ですので、今後とも変わらぬご愛顧の程、何卒宜しくお願い申し上げます。

令和4年1月

社会保険労務士法人東海林・旭事務所

総務省・令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査の概要

総務省は令和3年7月と8月に都道府県と市区町村を合わせた1,788自治体職員959,811人（警察、消防、教職員を除く）に対してメンタルヘルス不調による調査を行い、令和2年度に精神疾患などで1週間以上休んだ職員は全体の2.3%にあたる21,676人になり、主な休職の理由は下記のとおりになります。

職場の対人関係(上司・同僚・部下)	60.7%
業務内容(困難事案)	42.8%
本人の性格	30.9%
元々の精神疾患の悪化	28.0%
身体面の体調悪化	20.2%
個人的な対人関係(家族・プライベート)	16.9%
異動・昇任	15.4%
職場外の者との対人関係(住民、民間企業、国・他の地方公共団体等)	7.8%
長時間労働	7.1%
相談しづらい環境	2.4%
その他	3.4%
不明	25.4%

*複数回答

休職者は男女、年代別で顕著な差がなく、役職別では職員が多く、多かった所属部署は保健福祉、生活文化でした。休職者が増加傾向の理由(複数回答)では「業務の複雑化」「一人当たりの業務量の増加」が60%を超え、新型コロナウイルス感染症への対応に追われた自治体では「新型コロナに伴う業務が増えた」との回答も目立っています。

改正育児・介護休業法の改正内容 (4月1日、10月1日から義務化される事項)

昨年の紙面でご紹介しましたが、改正育児・介護休業法が4月、10月と施行されます(それとは別に大企業は2023年4月施行も有)。規程の見直しや労使協定の締結、育休を取得しやすい環境の整備、育休申出者への個別周知や意向確認、出生時育児休業(産後パパ育休)等、複雑です。今月は改正の主な内容についてご紹介します。

●4月1日から施行される事項

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

※下記①～④のいずれか。複数が望ましいとの事。

- ① 育休等に関する研修実施 ※全労働者が望ましいが少なくとも管理職は研修を受けたことがある状態。
- ② 相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置)
- ③ 自社の育休取得等の事例収集・提供
- ④ 育休等の制度、取得促進に関する方針の周知

2. 妊娠・出産の申し出をした労働者(配偶者含む)に対する個別の周知・意向確認(面談等)の措置

※下記①～④のすべて。

- ① 育休等に関する制度(制度の内容など)
- ② 育休等の申し出先(人事課、総務課など)
- ③ 育児休業給付に関する事(制度の内容など)
- ④ 労働者が育休等の期間において負担する社会保険料の取り扱い

※申し出が出産予定日の1ヶ月前以上前だった時
出産予定日の1か月前までに上記措置を行う。

(それ以降の申し出の場合もできるだけ速やかに)

※個別周知・意向確認方法:①面談(オンライン可)

②書面交付③FAX④電子メール等のいずれか。

(③、④は労働者が希望した場合のみ)

3. 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間1年以上」の要件を撤廃

※労使協定の締結により1年未満の労働者除外可。

●10月1日から施行される事項

1. 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設
2. 育児休業制度の変更(育休の分割取得等)

< 現行制度との比較 >

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで*	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (併せてまとめて申し出ることが可能)	分割して 2回取得可能 (併せてまとめて申し出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲 で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能**	再取得不可

なお産後パパ育休の申し出期限は休業の2週間前が原則です。ただし、雇用環境整備等について法令を上回る取組の実施を労使協定で定める場合には、休業の1ヶ月前までに申し出ることに変更することができます。

●労使協定に定める「法令を上回る取組」とは ※下記1～3のすべて。

1. 「育休を取得しやすい雇用環境の整備(4/1 施行の「1.雇用環境の整備①～④」のほか、⑤育休の取得が円滑に行われるようにするための業務配分・人員配置に係る必要な措置」の中から2つ以上の措置を講じること
2. 育休取得に関する定量的な目標設定、方針の周知 (男性社員取得率●%以上、取得期間平均●ヶ月等)
3. 育休申し出者の意向の確認・把握する取組の実施 (最初の意向確認時に回答が無い場合、意向確認を再度実施する(リマインドを行う)等)

4月・10月改正を反映した育児・介護休業規程や労使協定、育休を取得しやすい環境の整備、育児休業申出者への個別周知や意向確認等、実際の運用面で検討する内容が多くありますので今のうちから準備しておくことが必要と思われます。