

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年2月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■調査

■助成金情報



◆最新・行政の動き

厚生労働省は、1月開始の通常国会に、育介法改正案を提出する予定です。男性の育休取得を推進するため、柔軟で利用しやすい制度作りと休業申出をしやすい環境整備を目指します。

男性を対象に、2週間前までの申出により、子の出生後8週間の間に、4週間を限度として取得可能な休業の仕組みを新たに整備します。休業期間中に、一定範囲の就労を予定することも認めます。

一方、本人・配偶者の妊娠・出産の届出があった場合、個別に取得の働きかけを行う義務を事業主に課します。中小企業にも配慮し、情報提供の方法に関しては、面談、書面など複数の選択肢を示す方針です。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0576-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

◆ ニュース

傷病手当金・育休の保険料免除等を見直し 医療保険改革で議論を整理

医療保険改革に向け、政府の全世代型社会保障検討会議の議論とあわせ、厚労省でも議論のとりまとめが行われています。

傷病手当金の支給上限期間は1年6カ月と定められていますが、現行は途中で就労可能となり、支給が中断しても、上限は伸びない規定となっています。「治療と仕事の両立」の観点から、断続的な労務不能期間を「通算」して上限を適用する形に改めます。

75歳以上高齢者の窓口負担は、現役並所得者3割、それ以外1割となっていますが、「それ以外」のうち年収200万円以上は2割負担に引き上げます。

育児休業期間中の保険料免除に関しては、短期取得者に関する規定を整備します。現行は休業が月をまたぐ場合のみ免除の対象としていますが、2週間以上休業も対象とします。

任意継続被保険者については、「2年経過」「保険料未納付」等の法定要件に該当する場合のほか、本人の選択により任意脱退も認める規定に改正する方針です。

「口外禁止条項」は違法 今後の審判に影響も

労働審判の内容を口外しないという禁止条項について、長崎地方裁判所は、バス運転士の訴えを認め、同条項は違法という判断を示しました。

雇止めにあったバス運転士は労働審判を申し立て、会社側が230万円の解決金を支払って、労働契約を終了するという内容で審判が確定しました。その際、「正当な理由のない限り、第三者に内容を口外しない」という条項が付されていました。

しかし、バス運転手は、会社側要望により、調停案に口外禁止条項が追加された際、「裁判への協力を約束してくれた同僚には、和解成立を報告したい」と訴えるなど、明確に反対する意思を表明していました。

判決文では、「将来にわたり義務を負い続けることは過大な負担を強いるもので、審判の経過を踏まえたものといえず、相当性を欠く」という判断を示しました。

口外禁止条項の違法性に関する判断は初めてとみられ、年間500～600件ほど発生している他の審判にも影響を与える可能性があります。

労災保険率の改定見送り 特別加入制度は拡充へ

労災保険率は「3年ごとの改定」を原則とし、本来、令和3年度が次の改正年度に当たっていました。

しかし、厚生労働省は、今後3年の保険収支を試算した結果、現行の保険率を据え置くと発表しました。第1種～第3種の特別加入保険料率や建設業務で用いる労務比率に関しても、同様です。

労災保険の業種区分については、次回の改正に合わせ、「医療業」「情報サービス業」を分離・独立させる案も示されていましたが、分離に関する検討も先送りとなりました。

一方で、労災保険の特別加入制度に関しては、新たに「芸能従事者」「アニメーション制作従事者」「柔道整復師」を対象に追加する方針が示されています。

令和2年3月に成立した雇用保険法等を改正する法律（労災関係では、複数事業労働者に対する保護を強化）の附帯決議では、特別加入者の範囲拡大を求めています。

◆ 調査

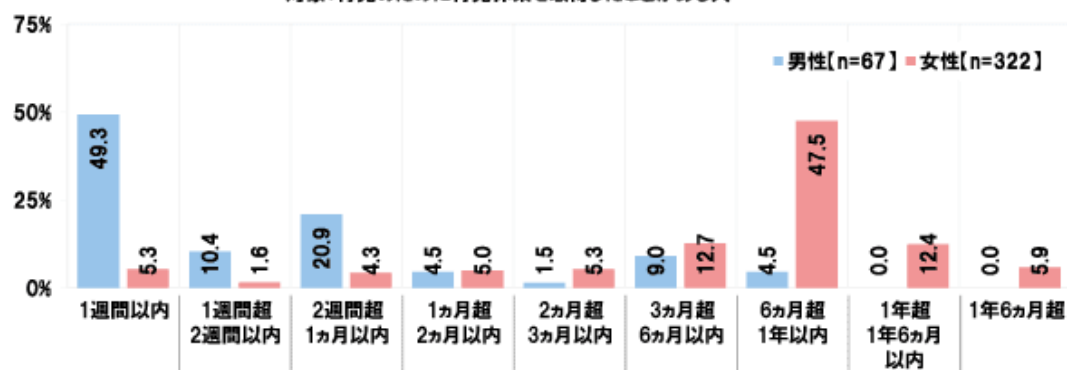
連合「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査 2020」

政府は男性の育休取得促進を重要政策課題として位置づけ、厚労省では法整備に向けた検討が進められています。

中小・零細企業でも、最近では、「周囲の男性が育休を取得した」と耳にする機会が増えているようです。しかし、どちらかという点に「休業を経験してみる」という点に関心が集中し、その内実はあまり重視されていない傾向があります。

実際に育休を取得した日数について尋ねたところ、男性は「1週間以内」という回答が約半分（49.3%）を占めています。女性では「6ヵ月超1年以内」（47.5%）がトップなのと著しい対象を示しています。

図表1 育児休業の実際取得日数【数値入力形式】
対象：育児のために育児休業を取得したことがある人

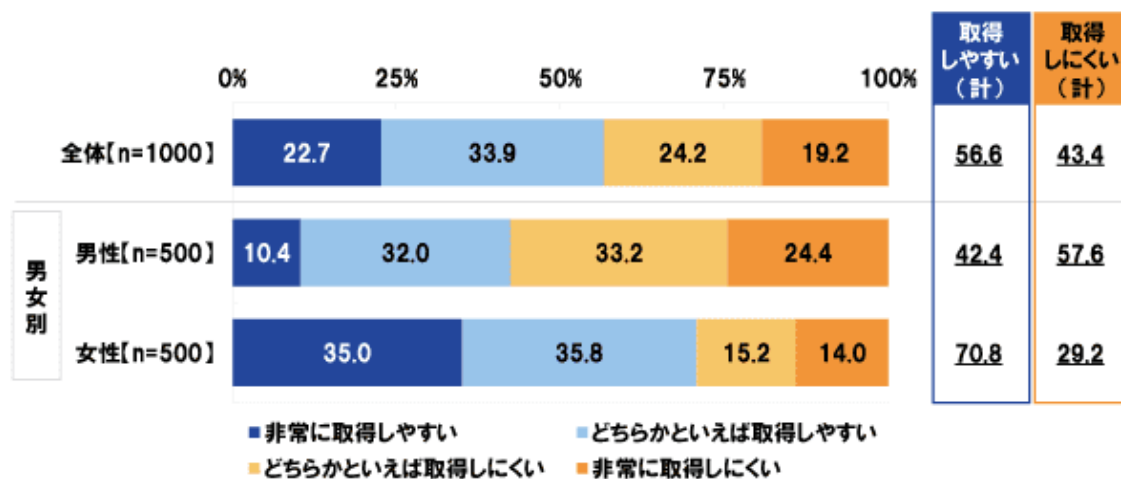


休業期間が短いのは、大多数の男性自身が「長期間の休業」を望まないから（しばらく、休業気分を味わえば、それで十分）というのも、一面の真理です。「自分が休めば、誰も代わりがない」という自負も影響しているでしょう。

しかし、職場の理解が得られないために、休業の申出をちゅうちょしている男性も少なくないようです。「職場で休業を取得しにくい」と回答する割合は、女性の29.2%に対し、男性は57.6%となっています。

厚労省で行われている育介法改正論議では、「取得しやすい」環境づくりも重要な議題として挙げられています。

図表2 自身の勤め先は育児休業を取得しやすいか、取得しにくい【単一回答形式】



◆助成金情報

両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

男性労働者の育休を支援する助成金として「子育てパパ支援助成金」があります。（正式名称は「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」



月をまたぐ育休を取得した場合は、対象者と事業主の負担する社会保険料が免除となります。また、こうした助成金を活用することで、代替要員の確保や、育休中に代わりに業務を担当する社員への手当の原資として支給する例も見られます。ぜひ、積極的に利用をおすすめいたします。

当事務所でも、実際に申請を多数行っており、男性育休を推進するサポートを行っております。お気軽にご相談ください。

【事業主】

労働保険の適用事業場であること
労働者を雇用している法人・個人事業主であること
申請の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料の滞納が継続している事業主でない など

【対象となる措置】

男性労働者の育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間（出生時を含む57日間）以内に、連続5日以上（大企業は連続14日以上）の育児休業を取得させると、申請をすることができます。（詳しい要件に関しては、当事務所までお問合せください。）

【助成対象と金額（金額は中小企業の場合）】 ※カッコ内は生産性要件を満たした場合

- ① 1人目の育休取得・・・57万円（72万円）
- ② 2人目以降の育休取得・・・
育休5日以上：14.25万円（18万円）
育休14日以上：23.75万円（30万円）
育休1ヶ月以上：33.25万円（42万円）

【助成金を利用した事業主様の声】

- 男性育休をとった社員だけでなく、その家族にも大変喜ばれた。愛社精神や社員のモチベーションを高める意味でも、有意義だと感じた。
- 近年は、男性も育児休業を希望する人が増えており、「男性育休がとれる会社」は、就職や転職の上でも、働きやすい会社の指標として見られている。優秀な人材を獲得し、定着率を高める上でも、人材戦略として「男性育休」を推進することは必要だと感じている。
- 育休中に入るにあたり、社員は引継ぎのために自分の業務の棚卸をせざるを得ない状況になる。今まで担当者のみしか分からなくなっていた業務を、部署全体で把握できるようになった。