



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

改正育児法に対応が必要です

育児・介護休業法が改正され、今後3段階で施行されていきます。まずは令和4年4月1日から以下の対応が必要となります。

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

事業主は育児休業・産後パパ育休※1に関して次の①～④のいずれかの措置を1つ以上講じなければいけません。(※1産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象)

- ①研修の実施
- ②相談体制の整備等（相談窓口の設置）
- ③自社社員の取得事例の収集・提供
- ④制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

2. 個別の周知、意向確認

本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対し、次の①～④全てを個別に周知し、休業の取得意向の確認を行うことが必要です。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
 - ②育児休業・産後パパ育休の申出先
 - ③育児休業給付に関すること
 - ④労働者が負担すべき社会保険料の取扱い
- 周知や意向確認の方法は、面談（オンライン可）、書面交付、FAX※2 電子メール
※2等のいずれか（※2は労働者が希望した場合



合のみ)です。労働者の申出時期により事業主の措置の実施時期も異なります。

会社へ申し出しやすい環境を作ることが目的で、取得の申し出をしないよう威圧する、不利益をほのめかす等、取得を控えさせるような形での実施は認められません。

3. 就業規則の変更、労使協定の締結

有期雇用労働者が育児または介護休業を取得できる要件の「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されます。会社の就業規則（育児介護休業規程など）を4月1日までに変更してください。

ただ、労使協定を締結すれば、今後も雇用期間が1年未満の者を育児または介護休業の取得から除外することが出来ます。既にそのような内容が入った労使協定がある会社様もあるかもしれませんが、同じ内容でもあらためて4月1日で労使協定を結び直す必要がありますのでご注意ください。様式、規定例等は厚生労働省のHP等からダウンロードできます。当事務所でも対応しておりますのでお問い合わせください。

育児・介護休業法改正の研修
(社会保険労務士池戸真祐美、
産業カウンセラー北島さとみによる)
を別紙の通り実施いたします。
ご検討ください

産休後に短時間になったときの雇用保険

女性従業員が、出産後引き続き育児休業を取得するのが一般的ですが、会社の中核的な業務についている方が、周りの状況等から「育児休業は取らないが、短時間勤務については、配慮してほしい。」といった申し出があった場合において、労使の話し合いで、週の所定労働時間が20時間未満（例えば1日6時間、週3日間勤務）となった場合の被保険者期間は、当該事実のあった日（育児短時間勤務に切り替わった日）に、被保険者資格を喪失します。しかし、「1週間の所定労働時間が20時間となる労働条件に復帰する」ことを条件として、臨時的・一時的に20時間を下廻るときは、被保険者資格の継続が認められます。そして、従前の就業条件への復帰が、当初の予定と異なって「臨時的・一時的」と考えられる期間を超えることが明らかになった場合（または超えた場合）および結果的に従前の就業条件に復帰しないまま離職した場合に被保険者資格を喪失します。雇用保険業務取扱要領によれば、育児短時間勤務の期間が、「臨時的・一時的」といえる期間については「小学校就学の始期に達するまで」となっています。



雇用関連ニュース

●就職活動本格スタート

————— (3月1日)

2023年に卒業する大学生・大学院生の新卒採用の会社説明会が1日に解禁され、就職活動が本格的に始まりました。新型コロナウイルス感染拡大の影響で採用が縮小した昨年から一転、学生優位の「売り手市場」になるとの見方が強くなっています。またマイナビの調査では、2023年卒の採用予定を増やす企業は前年より増え、採用意欲は増えています

●外国人新規入国オンライン申請受付開始

————— (2月24日)

政府は25日、厚生労働省が管理・運営するERFS（入国者健康確認システム）を利用した外国人の新規入国申請をオンラインで行うことができる特設サイトを開設します。オミクロン株に対する水際対策が3月1日から緩和され、再開される新規入国の手続きを円滑に進めるため、事前審査はなく新規入国を受け入れる企業（受入れ責任者）が入国者情報などを入力し届出すると、査証（ビザ）発行に必要な書類がオンラインで発行されるしくみです。

●小規模企業共済制度について

————— (3月1日)

小規模企業の経営者や役員の方が、廃業や退職時の生活資金などのために積み立てる「小規模企業共済制度」は、掛け金が全額所得税控除できるなどの税制メリットに加え、事業資金の借入れもできる、おトクで安心な小規模企業の経営者のための「退職金制度」です。詳しくは、顧問税理士までお尋ねください。

新型コロナウイルスの変異対応について

昨今新型コロナウイルスへの対応の見直しを求める声が高まっています。2009年に新型インフルエンザが流行した際、リスクが低いことが判明した後、政府は感染者の報告方法を見直し保健所などの負担を軽減しました。今後は新型コロナウイルスについても特性に合わせた柔軟な対策が不可欠となっていきます。

まず感染症法では、生命を脅かす度合いに応じて、ペストやエボラ出血熱など致死率が高い「1類」から、季節性インフルエンザなど「5類」までに感染症を分類しています。しかし、2009年の新型インフルエンザについては、1類から5類とは別に「新型インフルエンザ等感染症」【表1】を新規で設けました。今回の新型コロナウイルスはここに分類されています。「新型インフルエンザ等感染症」の特徴は、重症急性呼吸器症候群（SARS）などの「2類」相当とされていますが、無症状の感染者にも入院を勧告できるなど「1類」と同じ法的措置が取れ、変異ウイルスなどによる不測の事態にも最大権の権限を行使できるようになっています。一方、ウイルスの特性に合わせて柔軟な対応もできます。新型インフルエンザの場合、省令の改正により指定から3ヶ月後に全報告書を取りやめ、季節性インフルエンザなど5類相当になりました。ただし法律上は「新型インフルエンザ等感染症」の分類のままです。新型コロナウイルスの新たな変異型「オミクロン型」が主流の第6波（2月4日時点）では、デルタ型の2倍近い感染力がありますが、致死率0.02%とデルタ株が主

流だった第5波の20分の1、季節性インフルエンザ（0.02～0.03%）とほぼ同じ、更に感染拡大で医師や看護師不足による医療逼迫が起き始めている点から、事実上「5類相当」として運用を始めた自治体もあります。感染症の専門家らは「感染者は必ずしも徹底した公衆衛生対応を必要としないことも多い」と指摘し、感染症法の柔軟な運用を求める下記の提言を公表しました。「1日あたりの陽性者が人口10万人単位で50人以上の状態が1週間以上連続した場合、6～49歳で軽症や無症状の感染者で重症化リスクがない場合などでは自宅療養を勧奨すること」

ただし厚労省は省令改正で「5類相当」にする対応について「制度的には可能だが、2009年の新型インフルエンザと異なる感染症のため慎重な検討が必要である」と及び腰です。守るべき命を守るために、これまでの経験を踏まえた柔軟な対応が求められそうです。



【表1】

感染症法上の分類と可能な措置							
分類	主な感染症名	外出自粛要請	健康状態の報告	無症状への適用	入院勧告	医療費の公費負担	就業制限
新型インフル等感染症	新型コロナ感染症など	○	○	○	○	○	○
1類	エボラ出血熱、ペストなど	×	×	○	○	○	○
2類	結核、SARSなど	×	×	×	○	○	○
3類	細菌性赤痢、コレラなど	×	×	×	×	×	○
4類	黄熱など	×	×	×	×	×	×
5類	インフルエンザ（季節性）など	×	×	×	×	×	×