

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 くろ う ど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2022

1

Vol.56

1 ゆんたくひんたく

3 傷病手当金の支給期間の通算化

2 令和3年の育児・介護休業法等の改正③

4 パワハラ相談 5年前より増えた企業 約4割

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

ゆんたくひんたく

謹んで新年のお慶び申し上げます。

橋本です。旧年中は、弊事務所に格別のお引き立てを賜り、誠にありがとうございました。本年もより一層努力を精進してまいりますので、昨年同様、変わらぬご愛顧のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

2022年から社会保険のパート・アルバイトへの適用拡大や育児・介護休業法の改正など様々な法律や制度が変わります。特に人事労務など「働き方」に関する変更があるため、注意しておきたいポイントを簡単にまとめました。ご確認ください。

2022年1月

- ・雇用保険マルチジョブホルダー制度
- ・電子帳簿保存法の改正
- ・傷病手当金の支給期間の通算化

2022年4月

- ・育児介護休業法の改正①
- ・女性活躍推進法の改正
- ・個人情報保護法の改正
- ・パワハラ防止法、中小企業への適用拡大
- ・民法改正、18歳から成人に

2022年6月

- ・Internet Explorer 11のサポート終了

2022年10月

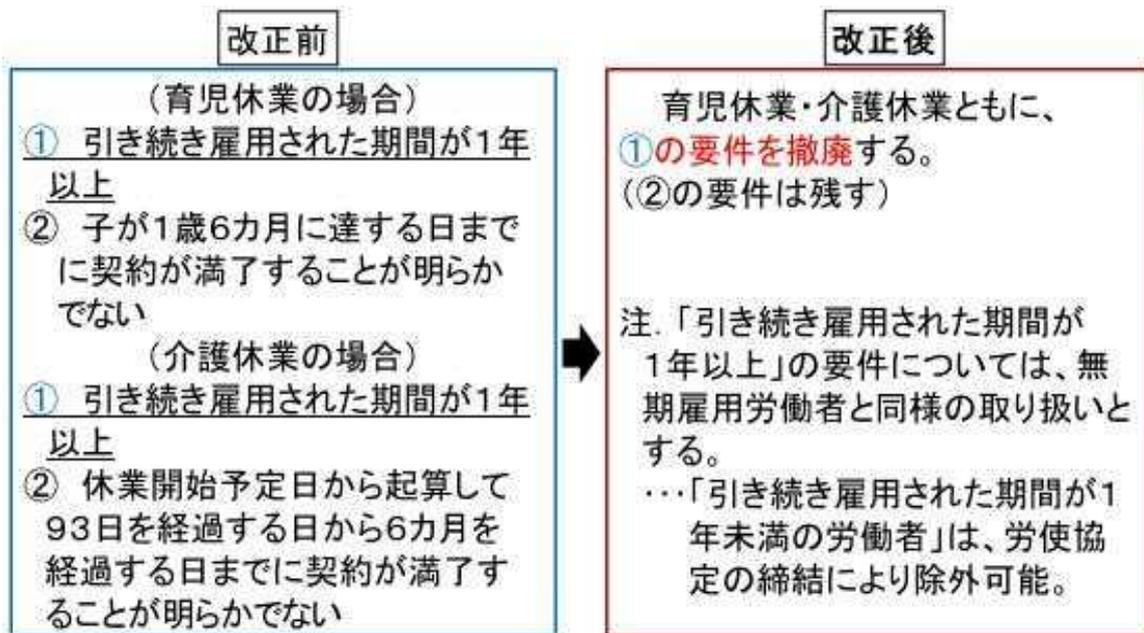
- ・社会保険、101名以上の企業への適用拡大
- ・育児介護休業法の改正②

最後に簡単なご報告と一つ。バッテリー膨張で修理に出していた私のVAIOは、その後元気な姿で戻ってきました。修理費用や郵送費用は全てメーカー負担。本当に助かりました。様々な法律や制度が変わる一年となりますが、元気になったVAIOとともに、皆様のご支援を精一杯させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

.....有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント.....

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。



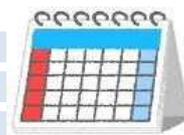
★ 有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。

したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。



| | |
|------|---|
| 1/11 | ● 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 1/20 | ● 納期特例適用 令和3年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付 |
| 1/31 | <ul style="list-style-type: none"> ● 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働保険料の納付(延納3期分) ● 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和3年10月～12月分) ● 法定調書の提出(税務署) ● 給与支払報告書の提出(市区町村) |



令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

【確認】

傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

.....傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋.....

Q. 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

- A. 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。
- 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

Q. 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

- 例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能（支給期間〔待期の3日を除く〕：38日間）
 ②令和4年4月11日～4月20日 労務不能（支給期間：10日間）
 ③令和4年5月11日～6月10日 労務不能（支給期間：31日間）

- A. 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。
- ①の支給期間（38日間）後、残りの支給日数は511日、
 ②の支給期間（10日間）後、残りの支給日数は501日、
 ③の支給期間（31日間）後、残りの支給日数は470日、となる。



- このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。

★ 傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明を上げることがあり、把握しておきたい給付です。

さらに細かな取扱い（すでに傷病手当金を受給している場合など）についても、気軽にお尋ねください。

経団連(日本経済団体連合会)から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(令和3年12月7日)」が公表されました。

報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

.....職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント.....

【調査目的】

大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取り組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

(調査期間:令和3年9月7日~10月15日/調査対象:経団連会員企業/回答企業数:400社)

<調査結果のポイント>

●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

●ハラスメント防止・対応の課題

- ・ハラスメント防止・対応の課題について、特にあてはまる上位3つを選択としたところ、「コミュニケーション不足」が63.8%、次いで「世代間ギャップ、価値観の違い」が55.8%、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」が45.3%

●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受け付けている企業は50.3%

★ 上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。この調査結果の詳細も含め、ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

読者の皆さまへ

- ① 皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
- ② ニュースレターの内容を無断で複製・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
- ③ ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではありません。誤解のないようお願いいたします。

クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

TEL 084-983-1198 e-mail info@kuroudo-sr.com