

## 事務所だより3月

2022(R4)

Vo.144

### I 1月施行 傷病手当金支給期間の通算化

令和4年1月より、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。通算化の概要とそれによる企業の注意点についてご紹介します。

#### ◆傷病手当金の通算化とは？

改正前の傷病手当金は支給期間の途中で出勤等を行い、傷病手当が支給されない期間があったとしても、支給開始から1年6ヶ月過ぎれば一律に支給は終了していました。今回の改正により、同一の傷病と認められた場合には、支給期間の途中で出勤等の復職期間があったとしても、通算して1年6ヶ月になるまで傷病手当金が支給されるようになります。

#### ◆改正によって気を付けたいこと

今回の改正により企業の実務が受ける影響は少ないと思われるものの、注意しておきたい点もあります。資格喪失後の継続給付の取扱いについてです。基本的に資格喪失後の継続給付を受けることは可能です。しかし、「特例退職被保険者制度」への加入や、併給調整の対象になる老齢（退職）年金給付などにより継続給付の要件が満たされないこともありますので、注意が必要です。また、資格喪失後に傷病手当金を受給していても、一旦健康状態が回復して傷病手当金が不支給となった場合には、その後再び労務不能となっても継続給付としての傷病手当金の支給は受けられません。改正前の傷病手当を前提に制度設計をしている場合は、会社の制度を必要に応じて見直す必要があるかもしれません。

### II 4月施行 育児・介護休業法の改正

令和4年4月、10月の2度にわたり、育児・介護休業法が改正されます。今回は4月施行分の改正内容の概要とそれによる企業の注意点についてご紹介します。

#### ◆雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の義務化

①育児休業に関する研修の実施②育児休業に関する相談体制の整備等③自社の育児休業取得事例の収集・提供④自社の従業員への育児休業制度と育児休業促進に関する方針の周知が義務化されます。①から④のいずれかの措置を講じる必要がありますが、複数の措置を講じることが望ましいとされています。

#### ◆個別の周知・意向確認の措置の義務化

本人、又は配偶者の妊娠、出産を申し出た従業員に対し、事業主は育児休業制度等の周知と休業の取得を個別に行うことが義務付けられることとなります。この義務の発生するタイミングを明確にする為に、企業はどこに権限を有するかを明示し（例えば人事担当者に申し出る、上司を通じて人事担当者に申し出るなど）ルール化して、周知することが必要です。

#### ◆有期労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期労働者の育児休業は継続して雇用された期間が1年以上であることが要件でしたが、これが撤廃されます。これにより改正後においても有期労働者のうち、入社1年未満の者を除外する場合は労使協定を結ぶ必要があります。この点に関し、すでに締結済みの労使協定が従業員を対象としており、これを有期労働者にも適用したい場合には新たに労使協定を締結する必要があります。

### 連載コラムNo. 16

#### 労働条件の通知について

従業員と労働契約を結んだ時点で賃金や労働時間などの労働条件を書面などで明示することが必要です。（労働条件通知書の交付）労働条件の通知で気を付けたいことについてご紹介します。

#### ◆労働条件の通知、気を付けることは？

まず、労働条件の通知方法についてですが、これは厚生労働省が定める①書面②ファックス③メールのいずれかの方法で通知する必要があります。②、③の方法で行う際には従業員が希望した場合で、なおかつ書面を作成できるものに限られます。明示が必要な項目はいくつかありますが、パート、アルバイトにおいて特に必要な項目もありますので、確認しておきましょう。労働条件通知書を就労後に渡すこと、契約更新の際に労働条件通知書を交付しないこと、求人票と同じということを伝えるのみ、労働契約と異なる労働条件通知書を交付すること、事実と異なる労働条件通知書を交付すること等は違法となりますので気を付けましょう。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

