

4月からの改正事項について

少し気が早いようですが、4月からの新年度に向けていろいろな改正事項が決まっていますので、まとめておきたいと思います。

○各種保険料について

- ・雇用保険料率（一般の事業・4月1日より）
1,000分の13.5→1,000分の15.5
（労働者負担は1,000分の5→1,000分の6）
- ・健康保険料（協会けんぽ・長野県・3月分より）
9.67%→9.49%（本人負担は4.745%）
- ・介護保険料（協会けんぽ）：1.64%→1.82%
（本人負担は0.91%）

健康保険は下がるものの、介護保険料が上がるため40歳以上の人にとってはプラスマイナスゼロ。雇用保険がアップするので本人負担は増、という結果になります。

○その他の改正事項

・月60時間超の残業について50%の割増が必要に（中小企業の猶予措置が終了し、4月より適用）。

福祉・介護事業所ではあまりないと思いますが、残業が多く36協定で特別条項を設けているような事業所では注意が必要です。

・出産育児一時金が42万円→50万円に増額（4月より。国保加入者や被扶養者も対象）

その他、以前取り上げた給与のデジタル払い解禁や、1,000人以上の大企業では育休取得状況の公表義務化などもあります。自事業所に関わりのある改正を見落とさないよう気をつけましょう。

出産・育児に関する制度と手続き ②

今回は、産前・産後休業と出産手当金について説明しました。今回は、妊娠中の期間（産休に入る前）に会社が配慮しなければならないことを取り上げます。

○妊産婦健診のための時間の確保（男女雇用機会均等法）…妊娠中の定期健診の時間を取らせなければなりません（無給か有給かは会社の自由。本人が希望すれば年休対応でも可）。

○主治医の指導に対する措置（同法）…健診の結果、主治医から指導（勤務時間の短縮や作業の制限など）を受けた場合は、必要な措置を講じる必要があります。

○妊娠中の通勤緩和（同法）…医師から指導があった場合には、通勤ラッシュを避けるための時差出勤や勤務の短縮などの措置を講じる必要があります。

○妊娠中の休憩に関する措置（同法）…医師から指導があった場合には、休憩の回数増や時間の延長等の措置を講じる必要があります。

○その他業務上の母性保護措置（労働基準法）…本人が希望すれば、軽易業務への転換、時間外・休日・深夜労働の制限などの措置を取る必要があります。

このようにさまざまな配慮が求められるわけですが、いずれにしても本人とコミュニケーションを密にしながら、状況を把握し、安全第一・健康第一で対応していくことが大切です。次回へ続きます

新型コロナ対応も曲がり角に

新型コロナについて、政府は5月8日に感染症分類を5類へ引き下げの方針を示しました。こうした機運もあり、各種の補助や助成金も転換期を迎えています。

大きなものでは、「雇用調整助成金」が、一部の経過措置を除いて1月末で特例措置を終了し、助成率・内容は従来のに戻っています。また雇用保険に加入していない人向けの「緊急雇用安定助成金」は3月末で終了予定です。さらに「小学校休業等対応助成金」も3月末で終了予定となりました。

法人・事業所においても、特別休暇等で対応してきたコロナ関連の休みを今後どうしていくのか、検討が必要になります。感染対策との両立が難しいところですが、労使でよく話し合い、考え方を統一していくことが重要です。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net