

育児・介護休業法の改正が決定

5月31日、改正育児・介護休業法が成立、公布され、R7年4月を中心として制度改正が行われることとなりました。取り急ぎ主要なポイントだけ見ておきます。

●**3歳以上、小学校就学前の子を育てる労働者の柔軟な働き方**を実現させる措置を義務化。

【・始業時刻等の変更 ・テレワーク等 ・保育施設の設置運営 ・新たな休暇の付与 ・短時間勤務制度】

事業主は上記の中から2つ以上を措置、労働者はそのうち1つを選択して利用可能。また、事業主の措置について個別の周知・意向確認を義務づけ。

●**所定外労働の制限（残業免除）の対象者を、「3歳未満の子」を育てる労働者→「小学校就学前の子」に拡大。**

●**子の看護休暇を「子の看護等休暇」に変更。対象を「小学校就学前」→「小学校3年生修了まで」に延長。**取得事由として「病気・けが、予防接種・健康診断」→「**感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式**」を追加。労使協定により除外できる者のうち「勤続6ヶ月未満の者」を撤廃。

●**介護離職防止**のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置を義務化。

具体的な取組については追って情報提供していきますが、育児・介護休業に関しては頻りに改正が行われており、法人の規程変更が追い付いていないケースが非常に多く見られます。この際しっかり整理しておきましょう。

質問・相談 事例集（労災編）②

◆**電車通勤と申告していた職員が、実は自転車で通勤しており、通勤中に事故に遭った。労災になるのか？**

→**労災**という通勤とは「合理的な経路及び方法で住居と職場を往復すること」とされており、会社に申告していた通勤手段かどうかとは関係ありません。ですので、申告と違うから労災申請をさせないということはありません。通勤手段を虚偽申告していた（通勤手当を不当に受けていた）ことについては、労災とは別問題として対応（懲戒処分等）を検討することになります。

◆**通勤中に自動車同士の事故に遭った。相手方の過失と思われるが、労災と自動車保険の関係などはどうなるのか。**

→交通事故等で相手方がいる場合、治療費等は自賠責保険や任意保険（自動車保険）を使用することもでき、自身に有利な保険を選択すればよいことになっていきます（ただし、他の保険で補償を受けた場合、同一事由の労災給付は受けられません）。また、全面的にこちらに非がある場合でも、労災給付を請求することは可能です。相手方がいる場合には、過失割合等で複雑になるケースもあるため、保険会社や労基署と相談しながら対応するようにしてください。

◆**職員が仕事中のケガにより、一週間程度仕事を休むことになった。法人がしなければならないことは。**

→**労災**による休業の4日目からは「休業（補償）給付」（1日あたり平均賃金の8割相当）を受けられます。ただし休業1~3日目については労災給付対象外となり、法人が「休業補償」（1日につき平均賃金の6割）を支払う義務があります。※これは非課税で社会保険も対象外であるため注意。なお、本人の希望で年休を使用するなど、給与が支給される場合は法人の補償は不要。通勤災害の場合も法人の補償は不要です。

また、業務上災害による休業の場合は前回取り上げた「労働者死傷病報告」の提出も忘れずに。

次回へ続きます

定額減税、年度更新、算定基礎届など…

6月~7月にかけては、労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届と、人事・総務部門にとって多忙な時期になります。さらに今年には定額減税もあり、当方へも多くの問合せをいただいている状況です。ご不明な点、心配なことがあればお気軽にご相談ください。

【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