



人事労務情報

2021
2

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
助成金情報	1
労務管理情報①	2
労務管理情報②	4
相談室	5
実務の疑問解決	6
information	7
NEWS	8

助成金情報

緊急事態宣言に伴う雇調金特例措置等延長の具体的方針について

緊急事態宣言の再発令に伴い、政府は1月22日に行われた新型コロナウイルス感染症対策本部の会合において、雇用調整助成金の特例措置延長の方針を示し、公表しました。なお、この内容は政府としての方針を表明したものであり、施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点（1月31日時点）ではあくまでも予定となります。

1. 雇用調整助成金の特例措置等の延長

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」）、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下「休業支援金等」）については、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで現行措置を延長する予定です。よって、2月中旬に宣言が解除された場合、3月末まで延長となります。

2. 特に業況が厳しい大企業への雇用調整助成金等の助成率引上げ

○ 対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対する措置

緊急事態宣言に伴い、緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金等に係る大企業の助成率を最大10/10に引き上げる。

これに加えて、次の措置も講じるとされ、飲食店以外の卸売業者やメーカー等、全国の大企業でも、要件を満たした場合は助成率を上げます。

○ 生産指標（売上等）が前年または前々年同期と比べ、最近3か月の月平均値で30%以上減少した全国の大企業

宣言が全国で解除された月の翌月末まで、雇用調整助成金等の助成率を最大10/10に引き上げる。

- ・解雇等を行わない場合の助成率 10/10
(これまでの特例措置の助成率 3/4)
- ・解雇等を行っている場合の助成率 4/5
(これまでの特例措置の助成率 2/3)

なお、宣言が全国で解除された月の翌々月（2月中旬に解除された場合、4月1日）から、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置を段階的に縮減するとともに、感染が拡大している地域や特に業況が厳しい企業については特例を設ける予定です。

労務管理情報①

高年齢者の雇用状況と今春施行の70歳まで就業確保の努力義務化

厚生労働省は、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した『令和2年「高年齢者の雇用状況」』（6月1日現在）を公表しました。これによると「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）のある企業は164,033社、99.9%（前年同比0.1ポイント増）でした。高年齢者の雇用状況を確認するとともに、4月からの「70歳までの就業機会確保の努力義務」の実務対応におけるポイントを取り上げます。

1. 高年齢者の雇用状況

今回の集計結果は、従業員31人以上の企業164,151社の状況をまとめたものです。なお、この集計では、従業員31人～300人規模を中小企業、301人以上規模を大企業としています。

 <https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000715048.pdf>

(1) 雇用確保措置の内訳と、65歳定年企業の増加

高年齢者の雇用確保措置の実施内訳は、次のとおりです。

- ・ 定年制の廃止 ・ 4,468社、2.7%（変動なし）
- ・ 定年の引上げ ・ 34,213社、20.9%（1.5ポイント増）
- ・ 継続雇用制度の導入 ・ 125,352社、76.4%（1.5ポイント減）

定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている企業が多いことがわかります。また、定年を65歳とする企業は30,250社〔対前年2,537社増〕、報告した全ての企業に占める割合は18.4%〔対前年比1.2ポイント増加〕となります。企業規模別でみると次のとおりで、企業規模にかかわらず増加していることが分かります。

65歳定年企業の状況

- 中小企業
28,218社〔対前年 2,280社増〕
報告した中小企業全体の19.2%〔前年比1.3ポイント増〕
- 大企業
2,032社〔対前年 257社増〕
報告した大企業全体の11.9%〔前年比1.3ポイント増〕

(2) 66歳以上働ける企業

66歳以上働ける制度のある企業は、54,802社（対前年5,164社増）で、報告した全ての企業に占める割合は33.4%（前年比2.6ポイント増）、全体の3分の1を占めています。こちらも企業規模にかかわらず増加しています。

(3) 70歳以上働ける企業

70歳以上働ける制度のある企業は、51,633社（対前年4,975社増）で、報告した全ての企業に占める割合は31.5%（前年比2.6ポイント増）です。同じく、企業規模にかかわらず、増加しています。

2021年4月1日からは、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされます。これに伴い、今後、66歳以上働ける制度のある企業等がさらに増加することが予想されます。

2. 70歳までの就業機会確保の努力義務化

(1) 概要

労働者を60歳まで雇用していた事業主は、その労働者の65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を負うことになりました。この措置には、「雇用による措置」と「雇用によらない措置（創業支援等措置）」があります。

雇用による措置	① 70歳までの定年引上げ
	② 定年制の廃止
	③ 70歳までの継続雇用制度の導入 ※ 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
雇用によらない措置 （創業支援等措置）	④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
	⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

上記の5つの措置のうち、いずれの措置を導入するかは、労使間で十分に協議を行うことが望ましいとされています。また、複数の措置を講じた場合、いずれの措置を高年齢者に適用するかについては、個々に希望を聴取し、十分に尊重する必要があります。

(2) 対象者基準の設定

高齢者就業確保措置は努力義務であるため、定年の引上げおよび廃止以外の措置については、対象となる高齢者の基準を設け、対象者を限定することができます(※)。

※ 65歳までの高齢者雇用確保措置は、原則として希望する全員を65歳まで雇用する義務があります。

また、対象者の基準について、法律上は特に定めはなく、原則として労使に委ねられていますので、たとえば、これまでの人事考課や健康診断結果など具体的・客観的なものを設定することが可能です。なお、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令または公序良俗に反するものは認められません。具体的には、**高齢者雇用安定法Q & A⑫**で次のように示されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694690.pdf>

【対象者基準として適切でないと考えられる例】

- ・ 会社が必要と認めた者に限る、上司の推薦がある者に限る
 - ・ 基準がないことと等しく、これのみでは趣旨に反するおそれがある
- ・ 男性(女性)に限る ・ 男女差別に該当
- ・ 組合活動に従事していない者 ・ 不当労働行為に該当

(3) 創業支援等措置とは・

前掲(1)で示したとおり、高齢者就業確保措置のうち雇用によらない創業支援等措置には、「業務委託契約を締結する(④)」場合と「社会貢献事業に従事させる(⑤)」場合があります。

● 業務委託契約を締結する制度(④)

- ・ フリーランス化または起業する高齢者(以下「創業高齢者等」と企業が委託契約等を結び、企業がその創業高齢者等に対して報酬を支払うことで就業を確保するもの
- ・ 労働者性が認められるような働き方にならないように留意する一方で、安全衛生に関しては、労働者に準じた対応を図ることが望ましい。

● 社会貢献事業に従事させる制度(⑤)

- ・ 高齢者が社会貢献活動への参加を希望する場合、企業または企業が出資等する団体が実施する社会貢献事業に参加させることで就業を確保させるもの
- ・ この場合の社会貢献事業とは、「不特定かつ多数の者に資することを目的とした事業」のこととされ、事業の性質や内容等に応じて個別に判断される。導入する場合は、事前に確認するほうがよい。

創業等支援措置の導入にあたっては、法令で定められた事項(右掲)を記載した「実施計画」を作成しなければなりません。また、雇用による措置を講じず、雇用によらない創業支援等措置のみを講じる

場合は、実施計画について過半数労働組合等の同意を得なければなりません。

実施計画の記載事項

1. 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
2. 高齢者が従事する業務の内容に関する事項
3. 高齢者に支払う金銭に関する事項
4. 契約を締結する頻度に関する事項
5. 契約に係る納品に関する事項
6. 契約の変更に関する事項
7. 契約の終了に関する事項(契約の解除事由を含む)
8. 諸経費の取り扱いに関する事項
9. 安全および衛生に関する事項
10. 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
11. 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
12. 1.~11.のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

★ これらにかかる留意事項は、「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」でご確認ください。たとえば、業務内容(2.)については、「高齢者のニーズを踏まえるとともに、高齢者の知識・経験・能力等を考慮したうえで決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること」と記載があります。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H201102L0040.pdf>

(4) 努力義務への対応として必要なこと

努力義務であるものの、企業として何も対応しないということではできません。**高齢者雇用安定法Q & A①**で、70歳までの就業機会を確保する制度を導入することに努め続けることが必要と示されています。そこで、自社の労働者の65歳以上就労の希望状況や、また、自社が65歳以上の高齢者に何を求めるかを把握するところから検討を開始してはいかがでしょうか。高齢者の雇用には、豊富な経験・知識や人脈の活用、高い技能・技術の伝承といったメリットがあります。他方、世代交代の停滞や人件費負担、高齢者のモチベーションなどの課題もあります。自社の実情に応じた対象者基準(前掲(2))の設定を検討してもよいでしょう。

高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講じるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいとされています。実務面から予想すると、「継続雇用制度」を選択する企業が多いのではないのでしょうか。高齢者雇用確保措置でも最も選択されており(前掲1.(1))、この延長として高齢者就業確保措置を実施することができるからです。また、「創業支援等措置のうち業務委託契約締結」への関心の高さは伺えます。一方、「創業支援措置のうち社会貢献事業」については、社会貢献事業の確保という高いハードルがあるため、努力義務のなかで、この措置を実施する企業は少ないように思われます。なお、創業支援等措置の実施は、「高齢者が希望するとき」に限られることには留意が必要です。

労務管理情報②

年次有給休暇の計画的付与制度の導入について

厚生労働省の公表によると、平成31年・令和元年の年次有給休暇（以下「年休」）の取得率は56.3%となり、前年の52.4%から増加しました。また、計画的付与制度がある企業割合は43.2%となり、前年の22.2%から約2倍に増えています。これらの背景には2019年4月に始まった年休の取得の義務化があると推測されます。今後、計画的付与制度の導入を検討する企業は増えていくのではないのでしょうか。

1. 年休の計画的付与制度について

(1) 概要

年休は、原則としては従業員本人が希望する日に取得させなければなりません。労使協定を締結することにより、年休の付与日数のうち5日を超える残りの日数について、計画的に年休の取得日を割り振ることができます。この制度を年休の計画的付与といいます。

(2) 計画的付与の方法

具体的には、次のような例があげられます。

① 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

企業、事業場全体を一斉に休みにできる、もしくは一斉に休みにした方が効率的な業態については、全従業員に対して同一の日に年休を与えるという一斉付与方式の導入が考えられます。たとえば、製造業などで一斉にラインをストップさせて全従業員を休ませることのできる事業場などでは、この方法が取られることが多いようです。その他、お盆など、企業、事業場全体を休みにしても顧客に迷惑にならないような時期に導入するケースも増えています。

② 班・グループ別の交替制付与方式

企業、事業場で一斉に休みを取る（前記①）ことが難しい業態については、班・グループ別に交替で年休を付与する方式の導入が考えられます。特に、サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場では、このような活用方法が取られることが多くなっています。

【活用例】 従業員をA班とB班に分け、A班は8月10日～12日まで、B班は8月16日～18日までと計画年休を振り分け、事業場は休業しない。

③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年休の計画的付与制度は、個人別に導入することもできます。夏季のほか、誕生日や結婚記念日など

従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースも多いようです。

【活用例】 年度の初めに、従業員に取得希望日を聴取し、会社側で全体の調整をしたうえで、個人ごとの年休取得日を指定する。

2. 運用上の留意点

(1) 対象者について

計画的付与の対象者は、労使協定で定めることができます。そのため、計画的付与の時期に、産前産後休業や育児休業を取得することが分かっている従業員や、定年等あらかじめ退職することが分かっている従業員は、対象から外しましょう。

(2) 年休が少ない従業員への対応

前掲1. (2) ①のような一斉付与方式の場合、対象となる年休日数のない者（年休の保有日数が5日未満の者）の扱いの検討が必要です。計画的付与日に休ませることについて無給の欠勤扱いにすることはできず、次のいずれかの方法で対応しなければなりません。

- ・ 有給の特別の休暇を与える
- ・ 少なくとも平均賃金の6割相当の休業手当を支払う

(3) 導入に必要な手続き

制度の導入には、就業規則による根拠規定と労使協定の締結が必要です。まずは、就業規則に「5日を超えて付与した年次有給休暇については、従業員の過半数を代表する者との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時期に計画的に取得させることとする」というような根拠規定をおきます。そして、実際に計画的付与を行う場合には、就業規則の定めにしたがい、労使協定を締結します。

厚生労働省の公表によると、この制度を導入した企業では、5～6日を計画的付与の日数とすることが多い（全体の66.6%）ようです。ただし、制度導入時には、付与日数についても労使で十分協議し、1～3日程度から始めてもよいでしょう。

相談室《人事労務管理》

パートの離職票、ひと月の日数が11日未満の月があるのですが・・



人事課長

3月は生活環境の変化からか、例年、パートタイマーの方の退職が多くなりますね。今日は、退職予定の雇用保険に加入していたパートタイマーのことでご相談があります。1日5時間・週4日という雇用契約だったのですが、新型コロナの影響によるご家庭の事情で、出勤日数が少なくなっていた方がいます。特に、年末年始を挟んだ月などは、出勤日数が11日に満たなくて……。失業等給付が受けられないのではと……。

社労士

なるほど。失業等給付を受けるための被保険者期間のことで懸念されているんですね。



人事課長

はい。自己都合で退職した方が失業等給付の支給を受けるためには、離職をした日以前の2年間に被保険者期間が通算して12か月以上あることが必要ですよね。そのため、離職票の作成では、離職日から1か月ごとに区切った期間に、出勤日や年次有給休暇を取得した日などの賃金支払の基礎となる日数を記載し、これが11日以上である月を12か月分記載しますよね。

社労士

はい、そうですね。この原則により、自己都合による退職では、雇用保険の加入期間が短かったり、欠勤が多いと、被保険者期間が通算12か月以上とれないために失業等給付をもらえないこともありますね。

人事課長

「雇用保険にも加入したから頑張りたい！」といって、忙しい日などは、進んで残業もしてくれて、なんだかんだで週20時間以上の勤務をしてくれていたのに、何だかな……。



社労士

んっ!? 昨年の8月の法改正を思い出しましょう！ 賃金支払いの基礎となった日数だけでなく、労働時間による基準も補完的に設定されましたよね！

● 離職日が令和2年8月1日以降の場合の被保険者期間に算定方法について

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払いの基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算。

人事課長

あっ！ そうでした！ 勤務日数が少ない人でも雇用保険の給付を受けられるように労働時間を見ることが補完されたのでしたね。該当するケースはあまりないと思っていましたが、こういったときに利用できるんですね。



社労士

貢献してくれたパートさんに、活かしてよかったですね。では、改正内容を踏まえ、実務面のおさらいをしましょう。離職票の作成にあたっては、まずは原則の「賃金支払いの基礎となる日数が11日以上」ある月が12か月以上あるかどうかを確認します。もし12か月以上ない場合は、10日以下で労働時間が80時間以上の月をカウントすることになります。なお、賃金支払基礎日数が10日以下の期間については、この期間における賃金支払いの基礎となった労働時間数を「⑬備考」欄に記載することが必要です。

ちょっと補足！

この被保険者期間の算定方法は、離職票だけでなく、雇用継続給付(育児休業給付や高年齢雇用継続給付等)の賃金月額証明書等でも同様です。特に、女性が産前産後休業に引き続き、育児休業を取得するときは、産前産後休業中に体調不良で欠勤して賃金支払の基礎となる日数が少なくなることもあるため、覚えておきましょう。



人事課長

実務の疑問解決！

健康保険の被扶養者になるかどうか分かり難いです・・



健康保険における被扶養者の範囲は分かり難く、従業員からの相談を受け判断に迷うこともあるのではないのでしょうか。今回は、被扶養者となるための要件と、相談の多い事例を取り上げます。なお、2020年4月からは、下記1.の2つの要件のほか、国内居住要件が追加され、原則として、日本国内に住所があることも必要です。

1. 健康保険の被扶養者となるための要件

被扶養者となるかどうかは、(1) 被扶養者の範囲、(2) 収入の基準、という2点から判断します。

(1) 被扶養者の範囲

原則は、被保険者に生計を維持されている三親等以内の親族です。よって、被保険者となる従業員から見て、曾祖父母や曾孫、甥や姪までとなります。なお、配偶者は事実上の婚姻関係も含み、その配偶者の父母や子も含まれます。ただし、同一世帯であることが求められる対象者（下記B.）もあります。

被扶養者の範囲

A. 同居・別居を問わず被扶養者の範囲となる

被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、兄弟姉妹で、主として被保険者に生計を維持されている人

B. 被保険者と同一の世帯（同居して家計を共にしている状態）で、主として被保険者の収入により生計を維持されていれば被扶養者の範囲となる

- ① 被保険者の三親等以内の親族（A. に該当する人を除く）
- ② 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
- ③ ②の配偶者が亡くなった後における父母および子

※ 75歳以上の人は、後期高齢者医療制度に加入するため、被扶養者となりません。

(2) 収入の基準

生計維持を確認するために収入の基準が定められており、前提として、被扶養者の年間収入額は130万円未満（対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は180万円未満）であることが必要です。そのうえで対象者が、同居か別居かに分けた基準が設定されています。

収入の基準

【前提となる基準】

被扶養者となる認定対象者の年間収入額が130万円未満（対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は180万円未満）であること。

【同居・別居による基準】

- ・ 同居の場合、原則として、被保険者の年間収入の2分の1未満であること
- ・ 別居の場合、被保険者からの仕送り額より少ないこと

2. 具体的にみていきましょう

Q1 正社員（年間収入額350万）で働いてきた妻（60歳未満）が退職しました。失業手当を受給する予定ですが、扶養に入れることはできますか？

所得税の扶養親族は1月1日～12月31日までの所得額により判断しますが、健康保険の被扶養者は年間収入額で判断します。そのため、被扶養者になる日より前の収入額は関係ありません。したがって、配偶者（妻）が退職をしてその後の収入がなくなるのであれば、すぐに認定を受けて被扶養者になることができます。ただ、失業手当（※基本手当のこと）の受給を予定している場合は、次のことにご留意ください。

★ 失業手当の受給と被扶養者認定について

失業手当も、収入基準の年間収入額130万円のなかに含まれます。年間130万円ということは、1日あたりに換算すると、3,612円未満となります（計算方法：130万円÷12か月÷30日）。よって、1日あたり3,612円以上の失業手当を受給している間は、収入の基準を超えてしまい、被扶養者にはなれません。

なお、自己都合による退職では、失業手当を受給できない給付制限期間が設けられ、この給付制限期間中は収入がなければ被扶養者となることができます。この場合、1日あたり3,612円以上の失業手当を受給し始めた時点で被扶養者から外す必要があります。

Q2 一緒に暮らしていない親を健康保険の被扶養者に入れることはできますか？また、配偶者の親と、実の親では違いはあるのでしょうか？

配偶者の親の場合、同居をしていることが要件（前掲1.（1）B. に該当）となるため、被扶養者に入れることはできません。

実の親（被保険者自身の親）の場合、次の要件を満たしているかどうか確認しましょう。

- ☑ 国内に住所があること（住民票が日本にあること）
- ☑ 75歳未満であること
- ☑ 収入要件
 - ・ 年収が130万円未満（60歳以上の方もしくは障害者の場合は180万円未満）
 - ・ 被保険者からの仕送りが本人の収入を超えること

親の世代の場合、就労しておらず給与収入がないケースも多いでしょう。ただ、公的年金や健康保険の傷病手当金、雇用保険の失業手当（前掲Q1）の受給額が一定の金額（※60歳未満の場合は月額3,612円、60歳以上もしくは一定の障害がある場合は月額5,001円）を超える場合には、その受給期間中は扶養に入ることはできません。なお、公的年金には「老齢年金」だけでなく、「障害年金」「遺族年金」も含まれます。親を扶養者とする場合、年金の受給額を確認しましょう。

また、被保険者と別居している親族を被扶養者とする手続きの際には、仕送りの事実と仕送り額が確認できる次の書類を添付しなければいけません。

- ・ 振込の場合 … 預金通帳等の写し
- ・ 送金の場合 … 現金書留の控え（写し）

※ 健康保険組合の場合は、扱いが異なることがありますので、健康保険組合にてご確認をお願いいたします。



厚生省、職場における新型コロナ拡大防止のチェックリスト

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の収束が見えないなか、職場でも感染拡大防止策を実践することが求められています。厚生労働省では、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を随時更新して公開しています。このチェックリストのなかから、冬場に注意が必要な「換気の悪い密閉空間の改善」と「多くの人が密集する場所の改善」の2点をご紹介します。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>

◆ 換気の悪い密閉空間の改善

- ☑ 職場の建物が機械換気（空気調和設備、機械換気設備）の場合、建築物衛生法令の空気環境の基準が満たされている（ただし、温度は18℃以上に維持することが望ましい）。
- ☑ 職場の建物の窓が開く場合、リーフレット「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」で推奨する方法により、居室の温度18℃以上かつ相対湿度40%以上を維持しつつ、窓を開けて適切に換気を行っている（HEPAフィルタ付き空気清浄機の適切な活用を含む）。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

- ☑ 電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。

◆ 多くの人が密集する場所の改善

- ☑ 業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。
- ☑ 電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。
- ☑ テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。
- ☑ 対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m（最低1m）空け、可能な限り真正面を避けるようにしている。
- ☑ 接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。
- ☑ 職場外（バスの移動等）でもマスクの着用や換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。

その他、休憩スペース等の利用や、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応なども取り上げられています。最新版を活用しながら、引続き、感染拡大を防止しましょう。

NEWS

＝ 男性の育児休業取得促進に向けた新制度の創設について

少子高齢化に伴う人口減少が進むなか、出産や育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要とされています。しかし、令和元年度の育児休業取得率を見ると、次のように、男女で大きな差が存在しています。

- ・ 女性の育児休業取得率は、83.0%。平成30年度の82.2%からは若干の上昇。
- ・ 男性の育児休業取得率は、7.48%。平成30年度の6.16%と比べ上昇しているものの未だ低い水準。

そこで、男性の取得ニーズの高い子の出産直後の時期に柔軟で取得しやすい休業を新設し、育児と仕事の両立を促すとともに、結果として、出産・育児により約5割退職している女性について、雇用が継続されることを目的とした**新しい育児休業制度**（以下「**出生時育児休業**」）を設け、合わせて、事業主に取得しやすい職場環境の整備を義務付ける育児介護休業法の改正の検討が進められてきました。主な内容は次のとおりです。

（１）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

- ・ 対象期間については、子の出生後8週とすること。
- ・ 取得可能日数については、4週間とすること。
- ・ 申出期限は現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとすること。
- ・ 分割して2回取得可能とすること。
- ・ 労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整した上で、休業中の就労を認めること。

（２）妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけおよび環境整備

- ・ 休業を取得しやすい職場環境の整備として、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすること。
- ・ 本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけを義務付けること。

（３）育児休業の分割取得等

- ・ 分割して2回取得可能とすること。
- ・ 1歳以降の延長の場合、開始日を柔軟化し、各期間の途中でも夫婦交代を可能とすること。

（４）育児休業取得率の公表の促進等

大企業（従業員1,001人以上）に男性の育児休業等取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率の公表を義務付けること

この男性の育児休業取得促進等に係る育児休業制度（出生時育児休業）の創設（育児介護休業法の改正）とも関連し、**育児休業給付制度等の見直し**（雇用保険法の改正）も進んでいますので、検討されている内容のひとつをご紹介します。

○ これまでの育児休業給付金とは別に、出生時育児休業制度に対応する新たな給付の創設

次の内容で、子の出生後8週間以内に4週間までの期間を定めて取得する休業（出生時育児休業）に対して支給する新たな給付金を創設する。

- ・ 2回まで分割して新制度に基づく育児休業（出生時育児休業）を取得した場合にも、新給付金を受給できる。
- ・ 出生時育児休業制度において、一時的・臨時的な就労に加えて休業前に調整した上で就労することが可能となることを踏まえ、休業中の就労の取扱いを、最大で10日（これを超える場合は80時間）の範囲内とし、賃金と給付の合計額が休業前賃金の80%を超える場合には、当該超える部分について給付を減額する仕組みとする。
- ・ 給付率やその他の制度設計については、現行の育児休業給付金と同等とし、また、67%の給付率が適用される期間（6月間）の取扱いについては、新給付金と育児休業給付金の期間を通算する。

公表された育児介護休業法の法案要綱によると、出生時育児休業については、公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日とされています（令和4年10月ごろでしょう）。企業としても必要な対応が増える内容ですので、育児介護休業法および雇用保険法の動向に注目です。