

今月のトピックス

令和4年1月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ
TEL 03-5356-6377
TEL 048-781-2651
URL <http://slmo.co.jp/>

【育児・介護休業法 ～令和4年4月1日改正分について～】

7月号のトピックスでお知らせした令和4年4月1日改正の育児・介護休業法の中で、「育休を取得しやすい雇用環境整備」・「個別の周知・意向確認」の措置の義務化が施行されます。今後就業規則の見直しも必要となりますので、ご一読ください。

●育休を取得しやすい雇用環境整備の措置（**事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません**）

- ①育児休業・産後パパ育休(※)に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休(※)に関する相談体制の整備等
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休(※)取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休(※)制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置（**事業主は以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません**）

周知事項	①育児休業・産後パパ育休(※)に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休(※)の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休(※)期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可。③④労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休についての措置は**令和4年10月1日**からとなります。

【健康保険の傷病手当金支給期間の通算化について】

令和4年1月1日から同一の傷病に関する傷病手当金の支給期間が通算されます。現行では、支給開始日から1年6カ月までの支給期間であったものが、支給期間中に途中で就労する等、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6カ月を超えても、繰越して支給可能になります。令和4年1月1日前より支給している傷病手当金についても、令和3年12月31日時点で、支給開始から1年6カ月経過していないものがこちらの通算化の対象となります。（**※具体的には令和2年7月2日以降に支給開始されたものが通算の対象となります**）

支給期間の考え方



※上記内容につきまして、ご質問等ございましたら、お気軽にご相談ください。