

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年7月号 Vol.2107



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



育児介護休業法、改正！
～ 改正のポイントは？ ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

先月6月に育児介護休業法が改正となりました。
施行は早いもので令和4年（2022年）4月1日からです。新しく創設された
制度や義務化されるものもあります。
どのような改正となったのか、ポイントを確認し、改正施行に備えましょう。



育児介護休業法の改正

育児介護休業法は、平成4年4月に『育児休業等に関する法律』として施行（成立は平成3年5月）、その後、平成7年10月に『育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』へ改正され、平成11年4月に現在の『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』（略称「育児介護休業法」）へ改正されました。その後も改正を重ね、今回新たな改正となりました。

改正への経緯

男性育児休業取得率の改善と育児と仕事の両立が大きな目的です。令和元年度の実績は7.48%（女性は83%）。政府が目標としている男性育児休業取得率は令和2年度で13%、さらに令和7年度の目標は30%となっているため、この目標を達成するための後押しとして、また、男性育児休業取得が増えることにより、男女ともに出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、仕事と育児の両立ができるようにするため、育児休業の取得しやすい雇用環境整備等の措置が講じられるような改正となりました。



改正のポイント

改正では新しい休業制度が創設されたり、休業取得要件が緩和されたりしています。詳細はまだ決まっていない部分もありますが、それぞれの改正内容を、確認していきましょう。

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

1. 子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得が可能
2. 休業の申出期限を原則 2 週間前までとする（現行：原則 1 か月前まで）
3. 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で、休業中に就業が可能（現行：原則就業不可）

これらは、**現行の育児休業とは別に取得**ができます。

今までも、8 週間以内に男性が育児休業を取得した場合には、再度の育児休業が可能でしたが、さらに柔軟な取得が可能となります。もちろん育児休業のため、雇用保険の育児休業給付金の対象となります。

また、労働者の合意した範囲での就業についての具体的な流れとしては、

- ① 労働者が事業主へ就業の意志と条件を申出
- ② 事業主は、労働者の申出条件の範囲内での就業候補日・時間を提示
- ③ 労働者が同意した範囲で就業

という流れとなっており、事前の調整した上での就業が可能となります。今後、就業可能等の上限が厚生労働省令で定められる予定です。

【施行日：公布後 1 年 6 ヶ月以内の政令で定める日】

雇用環境整備、個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置が義務化

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（現行：規程なし）
2. 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制度周知・休業取得の意向確認のための措置（現行：個別周知の努力義務のみ）

新制度や現行の育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産の申し出をした労働者（男女とも）に対する個別周知や休業取得の意向確認が**義務化**されます。

雇用環境の整備や個別周知の方法については、環境整備については研修や相談窓口設置、個別周知については面談や書面通知など、複数の選択肢から措置を講ずることとなる予定です。

また、休業取得意向確認では、事業主が労働者に対して、育児休業取得を控えさせるような形での周知及び意向は認めないことを指針において示す予定となっています。

【施行日：令和 4 年 4 月 1 日】

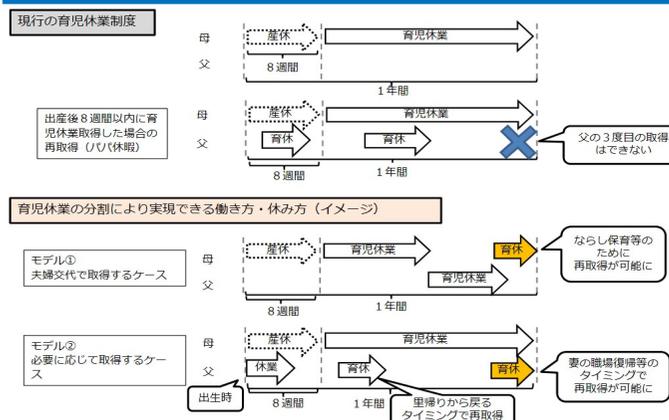
育児休業の分割取得が可能に！

現行の育児休業について、分割しての取得等ができるようになります。

1. 育児休業について、分割して 2 回まで取得可能（現行：分割不可）
2. 1 歳以降に育児休業を延長する場合について、育児休業開始日を柔軟化（現行：延長は 1 歳、1 歳半の時点に限定）

育児休業が分割して取得できるようになるため、男性で出生後 8 週間以内の育児休業取得をし、復帰、その後育児休業を再度取得する場合でも分割可能となります。女性でも復帰後、ならし保育などで再度育児休業を取得することができるようになります。また、育児休業延長する際の開始日を柔軟化することにより、各期間途中で夫婦交代で育児休業取得が出来るようになります。

育児休業の分割により実現できる働き方・休み方（イメージ）



出典：厚生労働省「男性の育児休業取得推進等に関する参考資料」

【施行日：公布後 1 年 6 ヶ月以内の政令で定める日】

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和

1. 1 歳 6 ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでない（現行：左記の要件にプラスし、「引き続き雇用された期間が 1 年以上」が要件）

有期雇用労働者の休業取得要件が**緩和**となります。ただし、労使協定締結により有期・無期雇用労働者問わず「引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者」は除外可能です。

田中社会保険労務士事務所相談室 押印は本当になくても大丈夫…？

最近押印不要の書類が増えてきましたが、本当に押印なしでも大丈夫なのでしょう
か？書類の効力がないと判断されてしまうことはないのでしょうか？

Answer



デジタル化が進み、また新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークやリモート等での新しいビジネス様式に対応するため、政府も押印原則廃止を打ち出し、今年からかなりの書類で押印廃止となっています。押印の有無による書類の法的な効力等については、内閣府・法務省・経済産業省でQ&Aが公開されていますので、一部抜粋しご紹介します。

● 契約書に押印をしなくても、法律違反とならないか？

- ・私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成及びその書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要とはされていない。
- ・特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。

● 本人による押印がなければ、民法第228条第4項が適用されないため、文書が真正に成立したことを証明できないのでは？

- ※ 民法第228条第4項…「私文書は、本人〔中略〕の署名又は押印があるときは、真正に成立したものと推定する」との規定があり、本人の押印があれば本人が作成したものと推定される、というもの。

- ・本人による押印の効果として、文書の真正な成立が推定されるが、そもそも相手方がこれを争わない場合は、基本的に問題とならない。
- ・もし、争いとなった場合で、民法第228条第4項の推定が及ばない場合でも、本人の押印の有無のみで文書の成立の真正が判断されるものではなく、文書の成立経緯を裏付ける資料等により、文書の真正な成立を立証することは可能。
- ・形式的証拠力を確保するという面からは、本人による押印があったとしても万全ではない。テレワーク推進の観点からは、本人による押印を得ることにこだわらず、不要な押印を省略したり、押印以外の手段で代替することが有意義である。

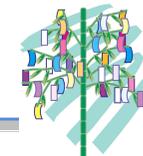
なお、社会保険、労働保険関係、税務書類については、原則押印不要となっていますが、一部押印が必要な場合もございますのでご注意ください。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION

2021年7月の人事・総務カレンダー

- 7月1日(水)～7月12日(月)
社会保険算定基礎届等の提出時期です。提出にあたっては、手続きの簡素化・迅速化が見込める電子申請の活用が推奨されています。
- 7月15日(木)
高齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出は、毎年7月15日が報告期限です。
- 7月12日(月)
6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。また、納期の特例承認を受けている場合の1～6月までの支払い分も7月12日までとなります。



Current Topics

★雇用調整助成金等の特例措置の延長 | 厚生労働省

雇用調整助成金の特例措置について、8月末まで現在の特例が延長される予定となりました。
現在、原則上限13,500円/1日で、助成率は9/10(解雇がない場合)(大企業は3/4)、地域特例・業況特例に該当する場合は、上限15,000円/1日の助成率10/10となっています。また、休業支援金等も同じく8月末まで延長予定です。9月以降については、7月中に発表予定となっています。

★中小法人・個人事業者のための月次支援金受付が開始されています！ | 経済産業省

2021年4月以降に実施される緊急事態措置またはまん延防止等重点措置に伴う「飲食店の休業や時短営業」等の影響により、月間売上が50%以上減少した中小法人・個人事業者等に月次支援金が給付されます。
給付額は、2019年または2020年の基準月の売上-2021年の対象月の売上で、中小法人等は上限20万円/月、個人事業者等は上限10万円/月です。なお、休業・時短営業要請に伴う協力金支給対象となっている事業者は月次支援金対象外です。
申請は4月・5月分が6月16日～8月15日、6月分は7月1日～8月31日、7月分は8月1日～9月30日となっています。

■編集後記

七夕は彦星と織姫が1年で1度だけ会える日ですが、なかなか晴れの日がなく、特に名古屋では晴れの確率は13.3%…、最も晴れの確率が高い那覇市の60%と比べるとその差に驚きますが、それもそのはず、本州では梅雨真っ盛りですが、沖縄では七夕には梅雨明けしていることが多く、晴れとなるようです。
この七夕、本来は旧暦の7月7日だったため、現在のカレンダーにすると約1ヶ月ズレが出るようです(仙台の七夕まつりは8月に開催されますね)。もともと8月と考えると、すっきりと晴れた夜空で二人が会えるのも納得です。
なお、諸説ありますが、七夕の日に雨がふっても、カササギが飛んできて天の川に橋をかけ、二人が川を渡れるようにしてくれるそうです。

田中社会保険事務所だより Vol. 2107
「新・人事マネジメント戦略」
発行日 2021年7月5日
発行人 特定社会保険労務士 田中 洋
田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合
愛知中央SR経営労務センター
〒465-0087
名古屋市中東区名東本通2-32
星ヶ丘イーストビル2階A号室
TEL052-753-8800 FAX052-753-8818
<http://www.sr-tanakaoffice.com>
Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp