

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 2021 年度の最低賃金、改定目安は？

Q2. 定年後再雇用した嘱託社員の年次有給休暇日数はどのように算出すべきですか？

Q3. 今年 6 月の健康保険法等の改正により、育児休業中の社会保険料の免除要件はどのように見直されましたか？

Q4. 脳・心臓疾患の労災認定基準となる「長期間の過重業務」とはどの程度の期間・労働時間が基準となりますか？

Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

* 2021 年 8 月 1 日より社会保険労務士法人へと組織変更しました。

Q1. 2021 年度の最低賃金、改定目安は？

A. すべての都道府県において 28 円の引上げが目安とされました。

第 61 回中央最低賃金審議会で 2021 年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。

経済実態に応じて全都道府県を A～D の 4 ランクに分けたすべてのランクにおいて 28 円の引上げが妥当と提示しています。

このコロナ禍で 28 円の引上げとする理由について、昨年度は引上げ額の目安を示せずに 0.1%の引上げにとどまったこと、感染状況は予断を許さないもののワクチン接種が開始されるなど昨年とは状況が異なること、最低賃金を引上げることで可処分所得の継続的な拡大と将来の安心・消費の拡大という経済の好循環を実現させることや非正規雇用労働者の処遇改善が社会的に求められていることを重視する必要があること、などが挙げられています。

今後はこの答申を参考に、各都道府県で地域別最低賃金が決定されます。

なお東京都は中央最低賃金審議会の答申どおり 28 円の引上げ(1,013 円→1,041 円)とする予定です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19902.html

(2021 年地域別最低賃金の答申状況)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000662334.pdf>

(東京都の答申状況)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/roudou_kijun/310213kouji_00038.html

(望月)

Q2. 定年後再雇用した嘱託社員の年次有給休暇日数はどのように算出すべきですか？

A. 通常、退職などで、一旦雇用契約を終了し、後に再度雇用契約を結んだ場合については、年次有給休暇の権利継承は行われません。しかし、定年後の再雇用に関しては、期間を空けず再雇用された場合、実態としては勤務が継続しているとみなされ、過去の勤続年数を通算しての年休付与が必要になります。また、定年時に保有していた年休も、発生から2年間の有効期間までは喪失されません(昭 63.3.14 基発 150 号)。

(杉田)

Q3. 今年6月の健康保険法等の改正により、育児休業中の社会保険料の免除要件はどのように見直されましたか？

A. 月の末日時点で育児休業を取得していることに加え、育児休業期間に月末を含まない場合でも14日(2週間)以上休業した月については保険料が免除されるようになりました。

本年(令和3年)2月5日に「全世代対応型の社会保障制度」を構築するための健康保険法等の改正法案が第204回国会に提出され、可決・成立し、交付されました(6月11日交付)。

今回盛り込まれた改正の一つに「育児休業中の社会保険料の免除要件の見直し」があります。

改正内容は、以下のとおりです。

【現行法】

・月の末日時点で育児休業をしている場合に保険料が免除される仕組み。

したがって、月末に1日でも育児休業を取得していれば、その月の保険料(賞与保険料を含む)が免除される一方、月に20日間の育児休業を取得したとしても、その休業期間に月末が含まれていなければ免除の対象とはならないという不公平が生じていました。

【改正後】

・月の末日時点で育児休業を取得していることに加え、育児休業期間に月末を含まない場合であっても、14日(2週間)以上休業した月については保険料が免除されるようになりました。

また、賞与の保険料については、育児休業期間が1ヵ月を超える場合に限り免除されることになりました。

なお、この法改正は施行日である令和4年10月1日以降に開始する育児休業に適用され、令和4年9月30日までに開始した育児休業には適用されません(現行法が適用される)のでご注意ください。

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」の成立について(資料)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000797412.pdf>

(巻下)

Q4. 脳・心臓疾患の労災認定基準となる「長期間の過重業務」とはどの程度の期間・労働時間が基準となりますか？

A. 脳内出血や心筋梗塞などの脳・心臓疾患の発症にあたり、仕事が相対的に有力な原因となった場合は労災補償の対象となりますが、その中の認定要件の一つに「長期間の過重業務」があります。

この「長期間の過重業務」は

・発症前おおむね6か月間を評価期間とし、
・業務量、業務内容、作業環境等の負荷要因を考慮し、他者と比べてみても特に過重な身体的、精神的負荷と認められるか否か
という観点から客観的かつ総合的に判断されます。

また、労働時間の評価の目安としては
発症前1ヶ月間に100時間または発症前2~6ヶ月間に月平均80時間を超える時

間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価することとなっています。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf>(6ページ)

なお、今後、これまでの上記水準を維持する一方で、

・時間外労働が水準に至らない場合でも一定以上の時間外労働が認められ、さらに労働時間以外の負荷要因が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明確化し

・労働時間以外の負荷要因に「休日の無い連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」「身体的負荷を伴う業務」を追加する等、再整理が行われる予定となっております。

脳・心臓疾患が労災として認められた場合、会社は同時に使用者責任や安全配慮義務違反を問われるリスクもあります。

そのため今後、認定水準の動向に注目するとともに、より一層従業員の健康管理や労働時間管理に配慮する必要があるといえます。

(脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する報告書)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19809.html

(濱)

Q5. 雇用保険の給付金に変更はありますか？

A. 8月より、失業給付の上限額、雇用継続給付の支給限度額が引き下げになります。

雇用保険の失業給付等は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により毎年変更されます。

主な金額は下記のとおりです。

・失業給付日額の上限額

29歳以下: 6,845円→6,760円(-85円)

30～44歳: 7,605円→7,510円(-95円)

45～59歳: 8,370円→8,265円(-105円)

・失業給付日額の下限額

全年齢共通: 2,059円→2,061円(+2円)

・育児休業給付の支給限度額(支給単位期間(1ヶ月)ごとの上限額)
支給率 67%:305,721 円→301,902 円(-3,819 円)
支給率 50%:228,150 円→225,300 円(-2,850 円)

・介護休業給付の支給限度額(支給単位期間(1ヶ月)ごとの上限額)
336,474 円→332,253 円(-4,221 円)

・高年齢雇用継続給付
支給限度額(「支給対象月の給与額+高年齢雇用継続給付の額」がこの額を超えた場合、超えた分は支給されません)
365,055 円→360,584 円(-4,471 円)
最低限度額(高年齢雇用継続給付の額がこの額を超えない場合は支給されません)
2,059 円→2,061 円(+2 円)

7月以前より継続して受給されている方で、8月1日以降分から給付額が下がっている場合は、上記の上限額にかかっている可能性があります。その場合は、支給決定通知書等を確認してみてください。

失業給付

<https://www.mhlw.go.jp/content/000731644.pdf>

雇用継続給付

<https://www.mhlw.go.jp/content/000731645.pdf>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士法人山口事務所
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192
Homepage: <https://www.ys-office.co.jp>
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
