



健康保険法や育児介護休業法等の法改正について

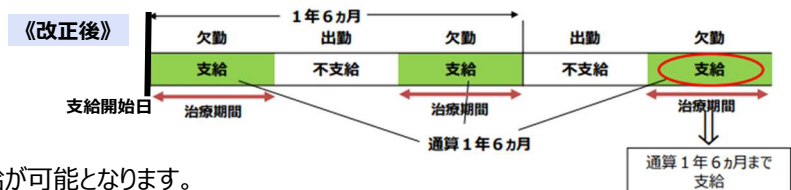
先月6月の通常国会にて、健康保険法や育児介護休業法などの改正が決められました。この中には人事・労務に関する改正が多く含まれています。今回のあおぞらレターでは、これらの法改正について、人事担当者が知っておきたい改正の概要をご紹介します。

1. 健康保険法等

● 傷病手当金の支給期間の通算化

2022年1月1日～

傷病手当金は、支給開始日から1年6ヶ月までの期間が支給の対象ですが、改正後は、出勤に伴い、不支給となった期間を延長し、合計1年6ヶ月分の受給が可能となります。



● 任意継続被保険者制度の見直し 2022年1月1日～

保険料の算定方法の見直しや、被保険者からの申請による資格喪失が可能となります。

	現 行	改 正 後
保険料の算定基礎	従前の標準報酬月額又は全被保険者の平均の標準報酬月額のうちいずれか低い額	健保組合の場合は、全被保険者の平均ではなく従前の標準報酬月額のみとすることも可能に
被保険者の任意脱退	できない	できる

● 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し 2022年10月1日～

- ・短期間の育児休業であっても、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合にはその月の保険料が免除されます。
- ・賞与保険料は、育児休業が1ヶ月を超える場合に限り、免除されます。

■ 詳細はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>



2. 育児介護休業法等

● 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 2021年6月9日から1年6月を超えない範囲内で、政令で定める日～

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが創設されます。

- ・休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで ※現行の育児休業（1ヶ月前）よりも短縮
- ・分割して取得できる回数は2回
- ・労使協定を締結している場合、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能に

● 育児休業を取得しやすい雇用環境整備等の義務付け 2022年4月1日～

以下の措置を講ずることが事業主に義務付けられます。

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の制度周知及び意向確認の措置

● 育児休業の分割取得 2021年6月9日から1年6月を超えない範囲内で、政令で定める日～

育児休業は、分割して2回まで取得することが可能となります。

● 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 2023年4月1日～

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。



■ 詳細はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277