



SATO 社会保険労務士法人 News Letter

2022年1月号 (No.185)

今月の特集

1. 育児休業の改正
2. マルチジョブホルダー制度の施行
3. 個人情報保護法の改正

1. 育児休業の改正

■妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の義務化

個別の周知・意向確認が努力義務から義務化になりました。

- ・個別周知の対応内容

- ① 育児休業取得対象者や期限等の内容
- ② 育児休業給付の内容
- ③ 社会保険料免除の内容

- ・個別周知、取得意向確認の方法

①面談 ② 書面交付 ③ FAX ④電子メール等のいずれかの措置 (③④は労働者が希望した場合のみ)

※取得を控えさせるようなものは認められません。

※厚生労働省 HP に参考資料が掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

■育児休業を取得しやすい環境整備の義務化

以下いずれかの措置を講じることが義務付けられました。

- 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
- ③制度や取得事例の情報提供
- ④育児休業・産後パパ育休制度の取得促進に関する方針周知

■有期雇用労働者の取得要件緩和

- ・現行法の取得要件

「①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」
「②養育する子が1歳6ヵ月に達するまで労働契約が終了することが明らかでないこと」

- ・改正後の取得要件

2022年4月改正により上記①が撤廃され「法律上では入社1年未満の契約社員も育休取得が可能」となります。

ただし、現行法では労使協定を締結すると有期・無期に関わらず入社1年未満の労働者を対象外とすることが可能です。

労使協定の仕組みは改正後も変更が無く、従来通り対象外とする場合は労使協定を締結し直す必要があります。

2. マルチジョブホルダー制度の施行

2022年1月1日より複数事業所で勤務する65歳以上の労働者を対象に、一定の要件を満たす場合に特例的に雇用保険被保険者となることが出来る制度が施行されます。施行を前にポイントをご紹介します。

【要件】

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者。
- ・週の所定労働時間が5時間以上、20時間未満の2つの事業所の労働時間を合計して20時間以上であること。
- ・事業所の雇用見込みがそれぞれ31日以上(3社以上勤務している場合は2社を本人が選択する)。

【適用するとき】

- ・本人から居住地を管轄するハローワークへ申し出を行います。
- ・事業所からの届出はありません。(保険料を控除する必要がありますので対象者の把握は必要です。)
- ・手続後、事業所と本人に「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得確認通知書」が発行されます。そこに記載された資格取得日から雇用保険料の徴収を行ってください。

【適用が外れるとき】

- ・制度適用後は通常の被保険者と同様の取り扱いになるので、任意での脱退はできません！！

・お手続きは本人が行いますが、事業所記載の書類もありますので、速やかに対応する必要があります。

【まとめ】

- ・マルチジョブホルダーの適用は選択制。
- ・適用に係る手続きは本人が行う。
- ・本人から希望があれば迅速な対応を！

マルチジョブホルダー制度・運用のお問合せについては各担当窓口へお気軽にお問合せください。



3. 個人情報保護法の改正

■個人情報保護法改正のポイントについて

2022年4月が施行期日となっている個人情報保護法について改定されてから慌てることのないように改正ポイントの把握が必要です。大きな改正ポイント6つのうち、今回は事業者が気を付けるべき下記の2つに絞って説明します。

- (1)事業者の守るべき責務の在り方
- (2)事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方
- (3)ペナルティの在り方

(1)事業者の守るべき責務の在り方

万一人間情報が漏洩した場合、これまでは努力義務だった報告が義務化されます。

そのため、事業者は個人情報の数とその連絡先の正確な管理が求められるようになります。

事業者の個人情報利用に関するモラルをより厳しく規制する内容となることが予想されます。

(2)事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方

今回の改正で、個人情報保護の推進役を担う「認定個人情報保護団体」の制度が拡張され、企業における特定分野・部門のみを対象とする団体を認定できるようになります。現在のように事業者におけるすべての部門を対象とせず、特定の事業活動に限定した団体の存在により、より専門的な取組みができることを目的としています。

(3)ペナルティの在り方

個人情報保護法の法定刑については、他規定に先立って2020年12月12日から有効となっています。特に大きいポイントとして、「個人情報保護委員会からの命令への違反」「個人情報データベース等の不正提供等」に関しては、法人に対して罰金刑の最高額が引き上げられ「1億円以下の罰金」となりました。行為者よりも大きい罰則となっており、データを抜き出して持ち出した社員より、抜き出された法人のほうに厳罰が課せられる仕組みです。(法人重科)

ガイドライン、Q&A

<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/kaiseihogohou/>

今月のコラム「くるみん」

厚生労働省の子育て支援事業「くるみん」が、2022年4月より認定基準などが改定されることとなりました。改定ポイントは下記4箇所となります。

- 1.くるみんの認定基準とマークが改正されます。
- 2.プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。
- 3.新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。
- 4.新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

改正の詳細は、厚生労働省 HP をご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



【発行元】SATO 社会保険労務士法人 沖縄オフィス
〒900-0016
沖縄県那覇市前島2丁目21-13
TEL : (03) 6831-3310