



社会保険労務士法人国際労務パートナーズ 事務所だより

2020年11月号

日に日に冬の寒さを感じられるようになりました。皆様いかがお過ごしですか。

「事務所だより 2020年11月号」をお届けします。日常の業務にお役立ていただければ幸いです。掲載内容に関してご不明な点があれば、どうぞお気軽に当事務所までお問い合わせください。

この号の内容

- 1 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります!
- 2 同一労働同一賃金 中小企業もスタート
- 3 従業員が通勤途上でケガをした場合
- 4 当事務所から

子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります!

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。（令和3年1月1日から）

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後

- ・時間単位での取得が可能
 - ・全ての労働者が取得できる
-
- 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。
 - 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮を行いましょう。
 - ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますのでご注意ください。



【詳しい内容はこちらをクリック】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582033.pdf>

「同一労働同一賃金」中小企業もスタート【令和3年4月1日から】

働き方改革の一環として大企業を対象に今年4月1日から施行された「同一労働同一賃金」が、中小企業も2021年4月1日から施行されます。

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

非正規雇用労働者について、以下の1～3を統一的に整備します。

- 1 不合理な待遇差の禁止
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)



【詳しい内容はこちらをクリック】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたっての中小企業の範囲

<https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>

従業員が通勤途上でケガをした場合

従業員が業務上や通勤途中で病気やけがをした場合は、労災保険から病院の診察代が支給される「療養（補償）給付」が受けられます。

診察を受ける医療機関が労災保険を取り扱う場合は、その医療機関を経由して、労働基準監督署に所定の請求書を提出します。

また、労災保険の取り扱いのない医療機関で診察を受けた場合は一旦治療費を全額負担した上で、その領収書と一緒に所定の請求書を直接労働基準監督署に提出します。

それにより負担した治療費が後日戻ってきます。

当事務所から



事務所だより 11月号はいかがでしょうか。

今回はメイントピックスに子の看護休暇・介護休暇に関するご案内を掲載しましたが、2つ目のトピックスにもあるように今年は「働き方改革」が大きく動いた年であり、いよいよ来年には中小企業も施行されます。

事業主の方はお早めにご準備くださいね。



international HR Partners
社会保険労務士法人 国際労務パートナーズ

〒107-052 東京都港区赤坂7-5-6-408
tel:03-5544-8538 fax:03-5544-8539

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
藤井真由美