



森田恵三社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 関西社労懇

便り No.49

〒610-1101 京都市西京区大枝北香榎町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-201-6221 FAX 075-201-1671 E-MAIL aigun@main.com.ky

暑中お見舞い申し上げます

平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。環境省の発表によれば、7月24日から7月30日までの全国の暑さ指数は、過去5年間の平均値を大きく上回り、消防庁発表の速報では、熱中症による救急搬送者の総数は1週間で5,000人を超え、前年の同時期の1.4倍となったそうです。熱中症予防には①室内気温と湿度のチェック②喉の渇きを感じる前のこまめな水分補給③白色など淡い色の服、首元を隠す帽子、通気性の良い服装を選ぶ④こまめな休息などの工夫が良いそうです。御社ではグロンと横になったり少し休息をとれる場所がありますか？体調を整え、働く職場環境を整え、厳しい暑さを乗り越えましょう。皆様方のお身体ご自愛のほど、心よりお祈り申し上げます。



平成29年 夏

10月1日より「改正育児・介護休業法」が施行、育児休業期間が延長されます！

◆そもそも育児休業できる期間は？

現在の育児介護休業法では、育児休業ができる期間は、原則、子が1歳になるまでですが、父母共に育児休業をした場合には、「パパ・ママ育休プラス」として1歳2カ月まで取得することができます。

◆特別な事情がある場合には育児休業期間を延長できます。

次のいずれかの事情がある場合には、従業員が会社に申し出ることにより、1歳6カ月まで育児休業を延長することができます。

- ①保育園などに入所を希望しているが、入所できない場合。
- ②従業員の配偶者で対象となる子の親であり、1歳以降育児をする予定であった配偶者が、死亡、けが、病気などの事情により、子の養育が困難になった場合

*この場合の配偶者とは、婚姻届けを提出していないが、事実上の婚姻関係と同等と認められる場合を含みます。

◆さらに10月1日以降、「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、保育園等に希望しているが入所できず、子が1歳6カ月に達した後に、休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月途中で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れない、という場合でも、比較的保育園に入りやすい年度の始まりの4月まで育休を取得でき、入所を待てるようになるれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、前述①の保育園へ入ることができない場合だけでなく、②の子の養育を行っている配偶者が、病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。



◆手続きの方法は？

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を次の育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、1歳6カ月到達前に、①の場合は、市区町村が発行する保育園入所保留の通知書など、②の場合は、医師の診断書や、母子手帳や住民票など事実を確認できる資料を会社に提出して申し出ることになります。

但し、無認可保育園に入園を希望し、入所できない場合は対象となりません。

◆雇用保険の 育児休業給付金も延長

育児休業期間中、給与が支給されない場合は、退職することなく、雇用を継続するために、雇用保険制度から育児休業給付金が支給されます。育児休業の開始から最初の180日間は、休業開始時賃金日額の67%、以後は50%を2カ月毎の申請により受給することができます。

今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も前述の特別な事情がある場合は、2歳まで延長することができます。



◆その他の改正事項

今回の法改正では、上記以外にも、事業主の努力義務ではありますが、次の改正がなされました(10月1日施行)。

(1)子どもが生まれる予定の従業員などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその従業員に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせよう努めなければなりません。

(2)育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。



◆男性の育児休業取得率はやっと3%

2017年5月30日の厚生労働省の発表では、2016年度の男性の育児休業取得率は3.16%

で過去最高でしたが、女性の取得率81.8%と比較するとまだまだ低く、育児休業の期間も「4日以上6日未満」が最も多く、男性の育児休業は浸透していない状況のようです。

◆男性が育児休業を取得しやすい企業風土づくりを行う事業所への助成金をご存知ですか？

両立支援助成金 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい企業風土づくり、(管理職による子が生まれた男性従業員への育休取得勧奨、管理職職向け研修の実施など)を行い、子の出生後8週間以内に開始する、連続14日以上育児休業(中小企業の場合は5日)を取得した男性従業員がいる場合に支給されます。

	中小企業	大企業
育休1人目	57万(72万)	28.5万(36万)
2人目以降	14.25万(18万)	

()内は生産性要件を満たした場合の支給額

◆その他にも、再雇用者評価処遇コースが平成29年4月から新設されています。

両立支援助成金 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者が、就業可能になったときに再雇用され、退職前の勤務実績など適切に評価のもと、適切な配置・処遇をされる再評価制度を導入した事業主で、かつ、実際に希望する者を再雇用し6カ月以上継続勤務した場合に支給されます。

	中小企業	大企業
再雇用1人目	38万(48万)	28.5万(36万)
2人~5人目	28.5万(36万)	19万(24万)

詳しくは当事務所にお問い合わせください。

事務所よりひとこと

育児休業が延長となると、企業も人手不足の状況では、なかなかソフト面、ハード面共に環境を整えることは厳しいのではないのでしょうか。どのような社内整備が必要か一緒に考えさせていただきたいと思います。お気軽にお問い合わせください。

事務所夏季休業のお知らせ

当事務所は8月11日(祝)~15(火)を夏期休業とさせていただきます。宜しくお願いいたします。

