

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。



所長の山下隆二です。当NEWSがお手元に届く頃には、梅雨明けしていることでしょう。梅雨明けしないと、海が冷たいような気がして、行く気にならないのは私だけでしょうか。今月お伝えするテーマは、右記の通りです。貴社の労務管理にお役立て下さい。

《今月号の内容》

- ◆改正 育児・介護休業法(今年9月 と来年6月)
- ◆実習型雇用支援事業・・・160万円?
- ◆雑談・・・夏祭り

◆改正 育児・介護休業法◆

◆一部は、今年9月末まで、残りの一部は来年6月末までに改正施行されます。

《今年9月末までの改正点》

①企業が、育児休業・介護休業等の規定に違反し、厚生労働大臣の勧告を受けたのに、それに従わなかった場合。

⇒ 企業名等を公表できるようになりました

②必要な報告をしなかった、嘘の報告をした企業の場合。

⇒ 『20万円以下の過料』を課せることになりました

最近、『育休切り』が増えている問題を受け、育児・介護休業法の違反者には厳しく対応するよう、政府も方針を打ち出しています。

※育児・介護休業法を基にして、企業が助成金や給付金等を受けている場合、国が企業に対して“報告”を求めたりすることができます。

《来年6月末までの改正点》

◆改正点は、細かい部分まで含めるとかなり多いのですが、今回は、会社として実際に対策をとらなくてはならない重要な改正に絞って解説します。

①配偶者が「専業主婦(夫)」などであった場合。

[従来]
労使協定を結ぶことによって、そういった社員が育児休業を取ることを拒否できました。

[改正後]
拒否できなくなります。

②同一の子について、「父」「母」の両方が育児休業を取得する場合。

[従来]
原則として、子が1歳に達するまでの休業が可能でした。

[改正後]
原則として、子が1歳2ヶ月に達するまで、それぞれ1年以内での休業が可能となります。

③子の看護休暇

[従来]
子供が何人であろうと、子供のいる社員には『年間5労働日を限度』に子供の看護をするための休暇をとれるようにするというのが義務でした。

[改正後]
子供が2人以上の場合は、『年間10労働日を限度』に休暇をとれるようにしなくてはいけなくなります(有給にする必要はありません)。

④勤務時間短縮の措置

[従来]
1歳(1歳6ヶ月)に満たない子を養育する社員で、育児休業をしない人は、『勤務時間等の短縮の措置』。
1歳から3歳に達するまでの子を養育する社員は、『育児休業の制度に準ずる措置』 または、『勤務時間の短縮等の措置』

[改正後]
3歳までの子供を育てている社員が希望した場合は、勤務時間を短縮する措置を取ることが義務付けられます。短縮が困難な業務の場合は、フレックスでもOKです。

⑤要介護状態にある家族の介護

[従来]…規定なし。

[改正後]

原則、『年間5労働日』の休暇を与えなければなりません。
対象家族が2人以上の場合は、『年間10労働日』となります。

- ◆労使協定の締結によって、対象者から除外できた社員を、来年7月以降は除外できなくなります(①)。
- ◆育児・介護休業規程の該当する条文の見直し(②)、子供が1人の場合と2人以上の場合に分けて、就業規則の休暇条文の変更が必要でしょう(③)。
- ◆要介護状態の家族を介護する社員の場合にも、休暇の付与が義務付けられるため、こちらも変更が必要です(⑤)。変更と言うよも、この場合は追加でしょう。
- ◆勤務時間短縮の措置(④)については、3歳までの子を養育する社員が希望する場合については、『勤務時間短縮の措置』を取ることが必須になりますので、こちらも変更が必要です。
- ◆育児・介護休業については、別規程となっている会社が殆どでしょう。しかし、今回の改正は『休暇』にまで踏み込んでいるため、本則そのものに影響を与える場合があります。
- ◆育児・介護休業については、事業主と社員の考えがマッチしづらい部分です。今年の9月末の改正は、著しく不利益な取り扱いをしていない限りは、それほど気にするようなものではないでしょう。
しかし、来年6月に改正される部分については、もしかしたら力仕事になるかも知れません。

◆実習型雇用支援事業◆

- ◆十分な技能・経験のない求職者を、ハローワークを通じて実習型雇用により受け入れ、その後の正規雇用へとつなげる事業主を助成する『実習型雇用支援事業』が7月から始まりました。
うまく活用すれば、1人あたり、160万円が支給されます。

≪実習型雇用とは≫

- ①原則6ヶ月有期雇用契約を結び、その期間を実習型雇用期間とします。
- ②ハローワークや(財)産業雇用安定センターの確認を受けた実習計画書に基づいて、技能や経験を有する指導者のもとで指導を受けながら、実習や座学な

どを通じて必要な技能や知識を身につけます。

- ③その後の正規雇用へとつなげていきます。

≪助成額≫

- ①実習型雇用期間(6か月)…月額10万円/人
- ②実習型雇用終了後の正規雇用…100万円/人
- ③正規雇用後の教育訓練…上限50万円/人

≪対象となる事業主≫

- ①ハローワークにおいて実習型雇用で求職者を受け入れるための求人登録をしていること。
- ②受け入れる求職者を、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていること…等

☆企業規模や業種などの要件はありません☆

≪対象となる求職者≫

- ①ハローワークに求職登録をした人で、希望する求人分野の十分な技能・経験を持っていない人。
- ②ハローワークにおいて、再就職に向け実習型雇用を経験することが適当だと認められる人。
- ③過去一定期間、その事業主に雇われていた経歴がない人。…等

◆雑談…夏祭り◆

8月1日は、地区の夏祭りでした。私の地区は、毎年『カキ氷』を出店しています。
今年は、大濠公園の花火大会や、近隣の地区でも夏祭りが行われたこと、そして、気温があまり上昇しなかったこと等の悪条件が重なり、「従来の売上は見込めないかも。」と半ばあきらめ気味でした。でも、売上・利益とも目標達成です。
値引きはしていません。氷は少し余りましたが、一杯の量はケチっていません。どんなカラクリが…色々ありますが、秘密です。何はともあれ、皆様のおかげなのです。

RNEWSに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com

ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー/講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働/社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。