

【ビジストNews！】

9月1日は防災の日です。またこの季節は、風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策を見直してみても、いかがでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



確認が求められる育児休業の 延長・再延長の申出理由

育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業が取得でき、その後、保育所等に入所できない場合に、子どもが1歳6ヶ月まで（再延長で2歳まで）延長することができるとされています。これに関連して、延長・再延長の申出において制度の趣旨に則った運用を求める通達が厚生労働省より発出されましたので、確認しておきます。



1. 育児休業の延長・再延長の理由

育児休業を延長・再延長する理由は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限られます。よって、例えば育児休業の延長を目的として、保育所等への入所の意思がないにも関わらず入所を申込み、その保育所等に入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出ることは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たさないとされています。

2. 「保育所入所保留通知書」の内容の確認

保育所等の入所申込みを行い落選したときには、「保育所入所保留通知書」が申込みをした従業員に届きます。この際、第一次申込みで保育所等の内定を受けたにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、自治体によって違いはあるものの「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

こうした付記がある「保育所入所保留通知書」については、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由（※）がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないこととなり、従業員は育児休業の延長の申出はできません。そのため、会社は従業員から適正な手続きが行われているかを確認する必要があります。

※「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所等に子どもを入所させることが困難であったこと等が該当します。

3. 育児休業給付金への影響

育児休業中に支給される雇用保険の育児休業給付金は、やむを得ない理由により育児休業を延長・再延長するときに引き続き支給されるものであることから、**2.**のような内定辞退の旨が付記された「保育所入所保留通知書」が提出された場合、ハローワークでは保育所等の内定を辞退した理由について従業員に確認が行われます。そして、確認に基づき、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金が支給されません。

なるべく長く育児休業を取得したいという従業員もいるかとは思いますが、入所の意思がないにも関わらず保育所の申込みを行うことは、待機児童の問題にも影響します。制度趣旨を理解し、会社として適切な対応をとるようにすると共に、従業員にもあらかじめ意識付けをするようにしましょう。



人材確保施策と活用を検討したい助成金

企業規模、業種に関わらず、人材確保に悩まれている企業は多く、また、少子化による労働力人口の減少は避けられない状態にあることを前提とすれば、今後必要な人材を確保していくことはさらに難しくなっていくでしょう。そこで今回は、人材確保施策とその際に活用できる助成金をとり上げます。



1.人材確保施策

人材確保に向けて、会社が行う施策にはさまざまなものがありますが、主なものとして処遇面の見直しと採用ルートの特充が考えられます。

処遇面の見直しについては、初任給を引き上げるなど処遇の改善を行う、求人内容の情報を充実するなどして、多くの求職者の就職先の選択肢に含まれるようにすることがあります。

採用ルートの特充については、従業員の紹介制度や、一度、退職した従業員を再雇用する制度（以下、「再雇用制度」という）を設けること等により、採用ルートを広げることがあります。このうち再雇用制度は、過去に自社で働いた経験がある者であるため、組織のことを理解している、業務経験があるため即戦力になりやすいといった利点があります。

児・介護等を理由とした退職者が復職する際、従来の勤務経験が適切に評価され、配置・処遇が行われる再雇用制度を導入した上で、希望者を再雇用した事業主に対して助成されるものです。

退職者の要件として、妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として、再雇用先の事業主または関連事業主の事業所を退職した者であることが必要になります。

また、離職期間を制限する場合、3年以上で設定することが必要で、再雇用の退職年齢は定年を下回る制度を設けていないことが必要になっています。

[支給額]

支給額は、以下のとおりとなります。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円 (48万円)	28.5万円 (36万円)
2～5人目	28.5万円 (36万円)	19万円 (24万円)

※1事業主あたり5人まで支給

※継続雇用6ヶ月後、継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

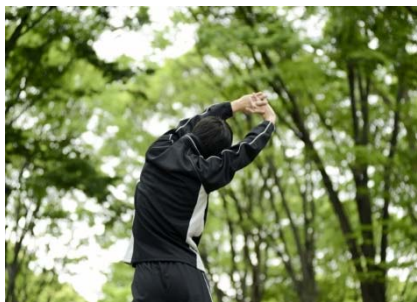
※ () は生産性要件を満たした場合

助成金の活用にあたっては、再雇用制度規程を作成しておくこと等の要件があります。

2.再雇用を行う際に活用できる助成金

退職者の再雇用を行う際に活用できる助成金として、両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）があります。この助成金は、育

助成金の活用に関わらず、再雇用制度を設ける場合、退職時に再雇用を希望する旨の申出をってもらう、求人を出すタイミングで希望者にその情報を知らせるなど流れを作っておく必要があります。制度の検討にあたって、お困りのことがございましたら当事務所までご連絡ください。



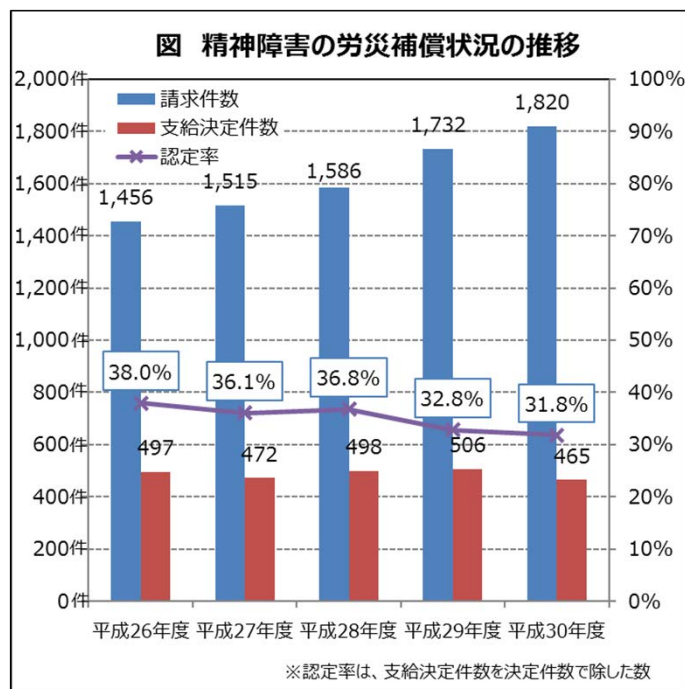
企業に求められる従業員の精神障害発症を防ぐための対応

従業員が精神障害を発症した際、その原因が長時間労働や職場のパワーハラスメントによるものだと考え、労災請求をしたいと会社に相談する従業員が増加しています。実際、どのくらいの件数の請求があり、労災の認定がされているのか、厚生労働省が発表した平成30年度の労災補償状況に関する集計結果を見てみましょう。



1.精神障害の労災補償状況

平成30年度の精神障害に関する労災請求件数は1,820件となり、前年の1,732件から88件増加し、過去最多となりました（下図参照）。



支給決定件数は465件で、認定率は31.8%となっています。認定率は過去5年間の中で最低となっていますが、それでも申請の3件に1件の割合で労災として認定されていることが分かります。

2.精神障害発症の理由

精神障害の集計では、精神障害を発症した理由と考えられる支給決定事案における具体的な出来事別の分類がされていますが、上位項目は次のとおりとなっています（「特別な出来事」を除く）。

順位	具体的な出来事	件数
1	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	69件
1	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69件
3	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	56件
4	1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	45件
5	（重度の）病気やケガをした	36件

第1位に、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」と「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」があることを考えると、企業は、異動により仕事の内容が変わったり、同僚の退職等で業務量が増えたりする等、大きな変化があるときには過重な負担となっていないか面談を行ったり、管理職や一般職向けにパワーハラスメントに関する研修を定期的実施する等、必要な措置をとることが重要となります。

パワーハラスメントについては、先に行われた国会で、パワーハラスメント防止対策が法制化され2019年6月5日に公布されました。施行は公布後1年以内の政令の定める日（中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までには努力義務）とされています。施行はまだ先の予定ですが、日々の労務管理を行う上で、パワーハラスメントの防止に向けた取組みを進めていきましょう。