



成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市市上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301

育児・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月より施行となります！

来年 1 月より改正される育児・介護休業法の内容が公表されました。今回は、育児や介護をしながら働く方が育児・介護休業を取得し易くなるような内容で、特に介護休業について手厚くなっています。現状、育休取得率は **85%** を超えているのに対して介護休業の取得率はわずか **3%** とされています。育休と比べ、介護休業は団塊の世代の親を持つ 40~50 代の中堅社員が対象になる可能性が高く、事業所の対応が問われる場面も出てくるかと思われます。では今回の改正の主な内容について整理しておきましょう。

…介護関係…

現 行	改 正 内 容
対象家族 1 人につき通算 93 日まで取得可能 (原則 1 回に限る)	対象家族 1 人につき通算 93 日まで 3 回を上限 として 分割取得 が可能
介護休暇は 1 日単位で取得	半日単位 での取得が可能
所定労働時間の短縮措置は 介護休業と通算して 93 日 の範囲内で取得	介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用 が可能
残業の免除制度なし	対象家族 1 人につき介護の必要がなくなるまで 残業の免除が受けられる 制度が新設

…介護・育児共通…

事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	上司・同僚からのマタハラ(※1)・パタハラ(※2)防止措置を事業主が講じることの義務が 追加 (※3)
---------------------------------------	--

※1 マタニティー・ハラスメント ※2 パタニティー・ハラスメント

※3 ハラスメント防止に対する事業主の方針の周知や相談窓口を定める等の措置を行う必要があります

育休とは違い、介護休業はある日突然社員から告げられる事がある為、社員との面談や日頃のコミュニケーションの中で潜在的要因となりうる家族状況を把握しておくとも良いかもしれません。社員が育児や介護などの人生の節目を乗り越え末永く勤務できるような職場環境の整備を念頭に置き、業務が一人に偏りすぎていないか、いつでもフォローできる体制にあるか、業務分担についての見直しも必要です。

既存の育児・介護休業規程がある場合は法改正部分の改訂をお願いすると共に、規程をお持ちでない事業所につきましては、これを機に作成をご検討下さい。ご不明な点がございましたら弊社までお願いします。

雇用保険法 改正！ ～年齢制限撤廃へ！！～

今まで 65 歳以後に入社した労働者は、雇用保険に新規加入できませんでした。また、毎年 4 月 1 日時点で 64 歳以上の労働者は雇用保険料が免除されていました。**平成 29 年 1 月 1 日より、雇用保険法の改正で年齢制限が撤廃されます。**

<改正内容>

●65 歳以上の労働者でも新規で雇用保険に加入できるようになります。

●64 歳以上の保険料免除は廃止となります。

※暫定措置として、免除廃止の予定日は平成 32 年 4 月 1 日となっています。

平成 32 年 3 月までは、65 歳以上で新規加入する人も含め免除されます。

※加入要件:31 日以上の雇用見込、所定労働時間 週 20 時間以上

65 歳以降に雇用され離職、求職活動しても高年齢求職者給付金は受給できませんでしたが、支給要件を満たすごとに受給できるようになります。(被保険者期間 6 ヶ月以上必要、年金との併給可)

知識やスキルが豊富な人材確保、人材不足解消になれば雇用する側も大きなメリットになるのではないのでしょうか。高年齢者雇用開発特別奨励金などの助成金もあるので詳細は弊社担当者までお問い合わせください。