

Business News

第212号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、平成 29 年 1 月に施行される改正育児・介護休業法についての 2 回シリーズの 2 回目として、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

改正育児・介護休業法（2）仕事と介護の両立支援制度

平成 29 年 1 月に施行される改正育児・介護休業法の第 2 回として、介護関連の改正ポイントについて解説します。介護が必要な家族を抱える従業員が、介護サービス等を十分に活用し、仕事との両立が可能となるよう、以下のように改正されます。

1. 介護休業(93日)の分割取得

【改正前】対象家族1人につき原則1回に限り、93日まで取得可能

【改正後】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して取得が可能

2. 介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

【改正前】1日単位での取得

【改正後】半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

・所定労働時間が4時間以下の従業員は、適用除外

・半日単位で取得困難と認められる従業員は、労使協定により適用を除外できる

3. 介護のための選択的措置(※)の取得の緩和

【改正前】介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

【改正後】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

(※)会社は以下のいずれかの措置を選択して講じなければならない

(1)所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) (2)フレックスタイム制度 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4)従業員が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

4. 介護のための所定外労働の免除(新設)

【改正前】なし

【改正後】介護終了までの期間について、従業員が所定外労働の免除を申請できる権利を新設

・雇用された期間が1年未満の従業員等は、労使協定により適用を除外できる

・1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で請求できる

・請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはいけない

5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大(法律ではないが、厚生労働省令として定められた事項)

【改正前】配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

【改正後】上記に、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫を追加

*平成28年8月より雇用保険法が改正され、介護休業給付金の給付率が引き上げられています。

【改正前】賃金の40%

【改正後】賃金の67%

厚生労働省は介護離職を防ぐため、従業員が介護休業を取得し復職した場合や、フレックスタイムや時差出勤を利用した場合等に、企業に支給する新たな助成金を創設する予定です。

助成金等も上手く活用しながら、従業員が仕事と介護を両立できるように支援していくことが、企業に求められています。

※その他詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

育児介護休業法について <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

両立支援に関する助成金について

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: keiei_support@ms-ins.com

三井住友海上火災保険(株) 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様にご有益な情報を提供しています。

16-ニュース-252