

社労士法人ミナジ通信

就業規則について | 雇用保険の届出について

Pick Up ①

就業規則は変更されましたか？

平成29年1月1日に、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されました。男女雇用機会均等法の改正では、育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置が義務付けられています。セクハラ指針*と合わせて見直しが必要です。また、これに伴い、育児休業・介護休業給付金の要件も見直されています。

*セクハラ指針…「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置について」



育児・介護休業法とは

労働者の仕事と育児や介護を両立できるように支援するための法律。民間事業主に対して、雇用した男女労働者から、育児や介護の申請があった場合、雇用関係を継続したまま、一定期間の休業を与えることを認めるよう義務付けている。育児休業は、満1歳に満たない子を養育するために基本1年。介護休業は配偶者・父母・子・配偶者の父母などを介護するために、通算93日3回まで休業が認められている。

男女雇用機会均等法とは

職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。セクシャル・ハラスメント防止のため、事業主に対して雇用上の管理を義務づけている。

■育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の主な改正点（一部抜粋）

育児	介護	共通
<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇が半日単位で取得OKに 有期契約労働者が取得しやすく “子”とされる範囲が広範囲に 	<ul style="list-style-type: none"> 介護休業の分割取得が可能に（上限3回） 残業免除制度が新設 介護休暇が半日単位で取得OKに 有期契約労働者が取得しやすく 	<ul style="list-style-type: none"> 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に防止措置の追加 LGBTに対するセクハラがセクハラ指針の対象となると明確化 <p>合わせての確認がオススメです！</p>

法改正に伴う

就業規則見直しのご相談

今だけ！**無料**でご利用できます！



創刊号限定
キャンペーン
無料相談実施中！

Pick Up ②

「雇用保険被保険者資格取得届」 の提出はされましたか？

平成29年1月1日より、65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象です。

65歳以上の労働者とは、「1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用込みがある65歳以上の労働者（=高年齢被保険者）※1」を指します。以下のような場合は「雇用保険被保険者資格取得届」の提出が必要です。



なお、保険料の徴収は、平成31年度までは免除となります。

65歳以上への定年の引上げ等の措置を実施した事業主に対して支給される助成金もございます。詳しくはお問い合わせください。

65歳超雇用推進助成金

高齢者の安定した雇用の確保のため、65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成する助成金です（最大120万円の支給）

助成金申請診断

貴社が助成金の申請が可能かどうか確認するサービスです。助成金は、返済義務のない給付金です。上手に活用することをおススメします。

各種労務相談

労務相談の例：就業規則・労使協定 / 労働時間・休憩・休日 / 懲戒・解雇 / 賃金・退職金 / 出向・転籍・異動 / パート・派遣労働者 / 募集・採用・雇用契約 / 労災・安全衛生 / 育児介護 / 人事制度 / ユニオン対応 等

社会保険労務士法人ミナジン

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-21 宗保第一ビル4F

TEL：03-5244-5533 / FAX：03-5244-5534 / Mail：roumu@awg.co.jp