

4月1日から施行される 法改正の一部をご紹介します

メールマガジン配信希望の方は下記のメールアドレスまでご連絡ください。

① 育児休業延長手続きの厳格化

倍率の高い保育所を希望し、わざと育児給付金を延長受給しようとするケースが相次いた為、申告書や申込書の写しを確認し、職場復帰の為のものであったか厳しく審査されます。

② 男性の育児休業取得状況の公表義務が300人超企業に拡大

男性育児の取得率公表は、常時雇用1000人を超える企業のみ義務化されていましたが、4月から300人超の企業に対象が拡大されます。
尚、インターネット等の誰でも閲覧できる方法での公表が必要です。

③ 障害者雇用につき、特定の業種の法定雇用除外率を引き下げ

従業員が一定数以上の規模の事業主は、障害者を雇用し、雇用割合を法定雇用率以上にすることがあります。(現在の民間企業での法定雇用率は2.5%)
障害者が就業困難とされる業種は除外率がそれぞれ設定されていますが、4月からは除外率が各業種で10ポイントずつ引き下げられます。

《例》週所定30時間以上の従業員500人の介護老人保健施設のとき...

これまで: $500人 \times (100\% - \text{除外率} 30\%) \times \text{法定雇用率} 2.5\% = 8人$ の雇用義務

4月から: $500人 \times (100\% - \text{除外率} 20\%) \times \text{法定雇用率} 2.5\% = 10人$ の雇用義務

※ 尚、来年7月からは法定雇用率2.7%への引き上げが予定されています。

④ 自己都合退職者の給付制限期間が原則1ヶ月へ

自己都合退職者は、失業給付の制限期間が2ヶ月ありましたが、1ヶ月へ短縮されます。(ただし、5年間で3回以上の自己都合退職のとき、制限期間は3ヶ月です。)
また、リスキングのために教育訓練等を受けた場合は給付制限が解除されます。

これまでのムシマル通信にてご紹介させていただいた内容も含まれています。
弊所のホームページもあわせてご確認ください。幸いです。