

★**再雇用者評価処遇コース**

厚生労働省は、平成 29 年度「両立支援等助成金」に**再雇用者評価処遇コース**を新設する。

次の①、②のいずれも満たすこと

- ①妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者に、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した「再雇用制度を導入」すること
- ②離職後 1 年以上経過している労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間(6か月・1年)雇用した場合に支給されます。

支給される額は

	中小企業	中小企業以外
再雇用 1 人目	<b>38 &lt;48&gt; 万円</b>	<b>28.5 &lt;36&gt; 万円</b>
再雇用 2～5 人目	<b>28.5 &lt;36&gt; 万円</b>	<b>19 &lt;24&gt; 万円</b>

( )内は生産性要件を満たした場合の支給額

★ポイント

- (1)退職理由が妊娠、出産、育児及び介護であること
- (2)グループ企業等に再雇用された場合でも一定条件該当すれば助成対象となる
- (3)再雇用の当初有期雇用契約として採用した場合でも、無期雇用に移り替えた上で一定期間継続雇用すれば対象となる など

★**会社への好感度育休取得で上昇**

内閣府経済総合研究所の調査で、第1子が生まれた男性を対象に行った調査で、「育休を取った男性は、取らなかった人よりも会社への好感度や帰属意識が高くなる」という結果が出た。

【第1子が生まれて強まった意識】

	育休取得者	未取得者
会社への好感度	17.1%	5.0%
会社への帰属意識	14.3%	7.4%
資格・専門知識の習得意欲	13.6%	9.6%
柔軟な働き方への関心	10.4%	5.5%
転職への関心	10.7%	14.6%

調査はインターネットで行い5721人から回答を得た。育休を取得した人は**8.2%の469人**、取得しなかった人は**91.8%の5252人**。研究所の担当者は「男性の育休取得を進めることは企業にとってもプラスになる。しっかりと取れる環境が重要だ」とコメント。

★**「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を公表**

厚生労働省は「転勤に関する雇用管理のポイントの策定に向けた研究会」の報告を踏まえ「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を公表した。転勤は働く労働者とその家族にとって大きなリスクがあり、近年問題となっているためこのような公表となった。なお、企業に直接の法的義務を課すものではない。

1. 自社における現状の把握

異動の目的・状況・取扱いの確認、異動の目的・効果の検証を踏まえ、目的に照らした効果が得られているか、効果に見合った転勤となっているかの検証が有効。

2. 基本方針の整理

自社で転勤が果たす機能は、転勤でなければ果たせないのか、他の方法で代替可能か、代替手段の方がより効率的ではないか等の検討が有効。

3. 転勤に関する雇用管理の類型ごとのポイント

①勤務地を限定しないことを原則とする場合

個別の状況把握や説明などきめ細かなプロセスを踏むことや、転勤の時期・頻度等の原則や目安をあらかじめ共有し、予見可能性を向上させることなどがポイント

②勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合

「コース等別雇用管理指針」に基づく適正な運用、雇用区分間の処遇の均衡、労働者の事情や意向の変化への対応方法がポイント。



君子蘭くんしらん