

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」
同一労働同一賃金への対応状況は</p> <p>2 特集
仕事と介護の両立に関する制度まとめ</p> <p>4 TOPICS
●新型コロナ対策、オンライン商談の導入率は43%
●新型コロナウイルス感染で労災認定された事例
●厚労省が検討会、これからのテレワークでの働き方</p> | <p>6 すっきりわかる。雇用保険
65歳以上で失業したときの給付</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
労働組合から団体交渉の申し込み。
応じなくてもいいですよね?</p> <p>8 緊急事態に備えていますか?
ジョブ型雇用のメリット・デメリット</p> <p>8 労務ひとこと
仕事と不妊治療の両立支援を
おこなう中小企業に助成金</p> |
|--|---|

「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」 同一労働同一賃金への対応状況は

労働政策研究・研修機構は、昨年12月、「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」結果を発表しました。全国の常用雇用者10人以上規模の企業を対象に実施し、約9,000社から回答を得たものです。

* * * * *

回答企業のうち、パート・有期社員を雇用している企業を対象に同一労働

同一賃金ルールへの対応状況をたずねると、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」と答えた企業は4割超となりました。

具体的にどのような見直しを行ったか(行うか)たずねると、待遇面の見直しでは下のグラフのとおり、「②上記以外のパート・有期社員の待遇の見直し」が最も多く、42.9%でした。

さらに、待遇要素別の見直し内容を

掘り下げた
と、多い順に右表のようなものが挙がりました。

待遇面での具体的な見直し内容 (複数回答)

①正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(差別的取り扱い禁止への対応)	18.8%
②上記以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差禁止への対応)	42.9%
③正社員の待遇の見直し(引き下げ等)	6.1%

待遇要素別の見直し内容

- パート・有期社員の
- ①基本的な賃金(賃金表を含む)の増額や拡充 (43.4%)
 - ②昇給(評価・考課を含む)の増額や拡充 (33.7%)
 - ③賞与(特別手当)の増額や拡充 (28.8%)
 - ④通勤手当(交通費支給を含む)の増額や拡充 (19.7%)
 - ⑤慶弔休暇の拡充 (16.9%)
 - ⑥賞与(特別手当)の(制度の)新設 (16.2%)
 - ⑦時間外、深夜・休日労働に対する手当(割増率を含む)の増額や拡充 (14.6%)
 - ⑧健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充 (14.2%)

特集

仕事と介護の両立に関する制度まとめ

育児介護休業法では、家族を介護しながら働く労働者のためにさまざまな制度が定められています。この法律は頻繁に法改正があり、より充実した制度となっています。今回は、介護に関する制度について最新の内容を確認しましょう。

介護休業

介護休業は、労働者が要介護状態にある対象家族を介護するための休業です。「要介護状態」「対象家族」の定義については3ページ中央の図を参照してください。

◆利用できる期間

対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できる。無給で良い。

93日というと、家族の介護をするには短すぎると感じるかもしれませんが、「自分が介護をおこなう期間」ではなく、今後、仕事と介護を両立させる体制を整えるための「準備期間」と考えるべきでしょう。

◆対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

【労使協定で除外できる人】

- ・入社1年未満の労働者
- ・申出日から93日以内に雇用期間が終了する労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

要件を満たす労働者が申し出たときは取得させなければなりません。

なお、有期雇用の方は申出時点で次の要件を満たす必要があります。

◆対象となる労働者(有期雇用の場合)

- ・入社1年以上であること
- ・取得予定日から9ヵ月*以内に契約期間が満了し更新されないことが明らかでないこと

*93日経過日から6ヵ月を経過する日

平成29年に有期雇用者の要件が大幅に緩和されています。有期契約でも多くの方が対象になると考えるべきでしょう。

法定の介護休業期間については雇用保険から介護休業給付がもらえます。給付額は賃金の67%程度です。

なお、産前産後休業や育児休業期間は社会保険料が免除される制度がありますが、介護休業期間については免除が受けられないので注意が必要です。

介護休暇

労働者が要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇です。

まとまった日数の休業ではなく、必要ときに単発で取得できる休暇なので、病院の付き添いやちょっとした世話が必要な日に利用しやすい制度です。

◆取得できる日数

対象家族が1人の場合は、年5日まで。対象家族が2人以上の場合は、年10日まで。

1日単位または1時間単位で利用。無給で良い。

◆対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

【労使協定で除外できる人】

- ・入社6ヵ月未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

以前は1日または半日単位でしたが、法改正により令和3年1月からは1日または1時間単位で取得できることになっています。

年5日までですが、この「年」は、事業主が特に定めをしない場合には毎年4月1日から翌年3月31日となります。

短時間勤務等の措置

働きながら家族の介護をおこなうことを容易にする措置として下の4つのうちいずれか1つ以上の措置を講じる

■短時間勤務の制度






- ・1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務など）
- ・労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

■フレックスタイム制度

- 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げの制度（時差出勤）

- 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度

法律で定められた仕事と介護の両立支援制度

	利用できる期間など	対象外にできる労働者
介護休業	 通算 93 日 (3 回まで分割可)	一定の有期雇用者、 (労使協定で) 入社 1 年未満の者など
介護休暇	 年 5 日 (対象家族が 2 人以上の場合は年 10 日)	(労使協定で) 入社 6 ヶ月未満の者など
短時間勤務等の措置	 3 年間 利用開始から 3 年の間で 2 回以上	(労使協定で) 入社 1 年未満の者など
残業免除	 1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間。 回数の制限はなし。	
深夜業の制限	 1 回につき、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間。 回数の制限はなし。	入社 1 年未満の者、 他に深夜に介護ができる 16 歳以上の同居家族がいる労働者など

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が利用できる

要介護状態とは

負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態。

対象家族とは

配偶者 (事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。同居していなくてもよい。

ことが企業に義務付けられています。
中でも短時間勤務制度は労働者からのニーズが高い制度です。

◆対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者
(日々雇用を除く)

【労使協定で除外できる人】

- ・入社 1 年未満の労働者
- ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

◆利用できる期間

対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年以上の期間で 2 回以上。

という制度ですが、この制度とは別に「残業があまり長時間に及ばないように」月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働を制限することができる制度もあります。

ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は請求を拒むことができます。

◆対象となる労働者

短時間勤務等の措置と同様。

◆利用できる期間

1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間。回数の制限はなし。

深夜業の制限

働きながら介護をおこなう労働者が請求した場合、会社は深夜 (午後 10 時から午前 5 時まで) に労働させてはなりません (ただし、事業の正常な運営を妨げる場合を除く)。

◆対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者

ただし次の者を除く

- ・日々雇用される労働者
- ・入社 1 年未満の労働者
- ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- ・他に深夜に介護ができる 16 歳以上の同居家族がいる労働者

◆利用できる期間

1 回につき、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間。回数の制限はなし。

残業免除

働きながら介護をおこなう労働者が請求した場合、会社は所定外労働 (残業) を免除しなければなりません。

これは「残業をいっさいさせない」

その他、家族の介護をおこなう労働者については転勤などに配慮すること、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止などが定められています。

新型コロナ対策、 オンライン商談の導入率は43%

新型コロナウイルス感染拡大防止のために、商談をオンラインで実施するケースが増えています。

エン・ジャパンが求人支援サービス「engage」の利用企業1,056社を対象にオンライン商談に関するアンケートを実施しました。

導入率は43%

オンライン商談の導入状況をたずねたところ、43%が「導入している」と回答。「広告・出版・マスコミ関連」「IT・情報処理・インターネット関連」などの業種では8割を超えています。

移動・出張コストの削減も

オンライン商談の利点としてあがったのは「新型コロナウイルス感染拡大

大に対応できる」(70%)、「移動・出張等のコスト削減ができる」

(68%)などグラフのとおりです。商談を録画し、改善に役立てている企業もあります。

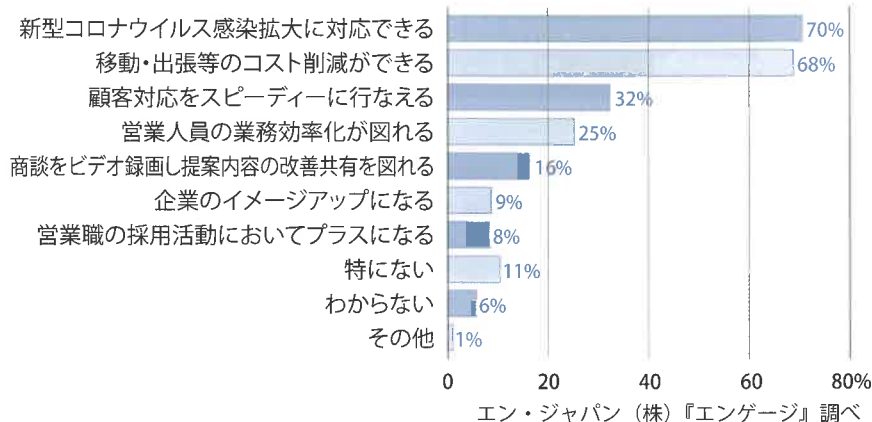
一方、懸念は「通信トラブルのおそれ」(40%)、「コミュニケーションの難易度」(39%)、「商談相手との関係構築」(39%)など。円滑なコミュニケー

ションがおこなえるかを不安視していることがうかがえます。

気を付けたことは

実施に際して気をつけたこととしては、「事前準備を行なう（カメラやマイク設定、通信環境等）」(82%)が最も多く、「WEB会議専用マイクを導入したほか、各営業所では背景が無地・周囲の雑音が入りにくいコーナーを確保した」といった声もありました。

オンライン商談について利点に感じる事があれば教えてください。(複数回答可)



新型コロナウイルス感染で 労災認定された事例

業務によって新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象になることが厚生労働省の通達により示されています。

支給決定は1200件

12月4日時点で公表されたデータによると、新型コロナウイルス感染症に関する労災の請求件数は2,214件、そのうち1,200件で支給決定されています。

支給決定のうち953件は医療従事者等ですが、運輸業・郵便業や建設業でも数十件の支給決定がありました。

いくつか事例を紹介します。

医療従事者等以外の事例

◆感染経路が特定された場合の事例

【建設作業員のFさん】

勤務中、同僚と作業車に同乗していたところ、後日、作業車に同乗した同僚が新型コロナウイルスに感染していることが確認された。Fさんはその後PCR検査を受け陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Fさんについてはその同僚以外の感染者との接触は確認されなかった。

⇒支給決定

◆感染経路が特定されない場合の事例

【小売店販売員のJさん】

店頭での接客業務等に従事していたが、発熱、咳等の症状が出現したため、PCR検査を受けたところ陽性と判定された。

労働基準監督署において調査したところ、Jさんの感染経路は特定されなかったが、発症前の14日間の業務内容については、日々数十人と接客し商品説明等をおこなっていたことが認められ、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務に従事していたものと認められた。

一方、発症前14日間の私生活での外出については、日用品の買い物や散歩などで、私生活における感染のリスクは低いものと認められた。

⇒感染経路は特定されないが、業務により感染した可能性が高いため支給決定

厚労省が検討会、 これからのテレワークでの働き方

新型コロナウイルス対策として、これまででない規模でテレワークが実施されることとなりました。今回の経験から、テレワークについて様々な検討課題も見えてきています。

こうした中、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを進めていくことができるよう、厚生労働省が有識者を集めて「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開いています。

テレワークを実施している企業へのヒアリングや、各種調査結果などをもとに、主な論点をまとめているので抜粋してご紹介します。

人事評価について

【考えられる課題】

- ・成果のみで判断してしまいやすく、人事評価を行う側にも訓練が必要という声がある。
- ・(出社している者とテレワークしている者が同様の成果を上げている場合について)出社している者を、出社してくれているというだけの理由で、高く評価する者がいる。

【企業ヒアリングより】

- ・人事評価についてはプロセスが見えないので、成果で判断するしかなく、人事部としても評価訓練が求められ

る。

- ・働きぶりを見える化する必要があると考えており、コミュニケーションボードに1日の業務のToDoを書き出すようにしている。

人材育成について

【考えられる課題】

- ・特に新入社員、中途採用および異動直後の社員等に対して、対面でのOJTを行わずにオンラインによる方法のみで必要な研修・教育を行うことは困難であるという声がある。
- ・テレワークを実施する際に、適切な業務指示、マネジメントができる管理職の育成が必要。

【企業ヒアリングより】

- ・新入社員の研修や、子会社からの出向者のケアは、テレワークの場合非常に困難。
- ・在宅勤務におけるマネジメント方法の教育ニーズが高いので、外部委託で9月からWEB提供できるよう手配しているところ
- ・やり方を見せながら教える事はできないので、全ての業務はやり方がわかるように手順書を作成しており、業務の明文化が重要。属人化を防ぐこともでき、業務の見える化を整備した上で、研修やレクチャーも行っている。

費用負担について

【考えられる課題】

- ・テレワークを自宅で実施するためには、机や椅子、PC等の設備のほか、光熱費やWi-Fiルーターに係る通信費等が発生するが、これをどちらがどのように負担するか。
- ・サテライトオフィスやカフェ、コ

ワーキングスペースでテレワークを実施する場合には、そこまでの移動費用や利用料等が発生するが、これをどちらがどのように負担するか。

【企業ヒアリングより】

- ・椅子や机、ネットワーク環境等の働く環境整備の名目で全員一律30,000円を支給した。以降在宅環境整備の費用として月2,500円支給。9月より5,000円に変更している。
- ・100%テレワークの社員は、定期代を支給せず、月に6,000円の在宅勤務手当を支給。その他の社員は、在宅勤務手当を支給せず、定期代を支給。会社がPCおよびWi-Fiを貸与しており、それ以外の補助は実施せず。

労働時間管理について

【考えられる課題】

- ・テレワークの際の労働時間の把握について、どのような方法が考えられるか。(現認、ログ管理、自己申告等)
- ・家庭の事情等により中抜けや、途中休憩が発生した場合についてどのように取り扱うか。
- ・テレワークを実施する際は、長時間労働になりやすいというデータがある(その一方で時間外労働は減ったという声もある)。長時間労働を防ぐには、どのような対応が必要か。また、子育て等のニーズに対応するための深夜のテレワークについてどのように考えるか。

【企業ヒアリングより】

- ・勤務の実態に即して労働時間を申告し、パソコンのログイン・ログオフを参照して上司が承認。
- ・勤怠管理については、昼休憩や中抜けも含めて打刻をすることにしており、打刻漏れがあった場合はテレワークに適さない者として、テレワークは出来ず出社しなければならぬこととしている。





65歳以上で失業したときの給付

Q 65歳以上で失業したときも、要件を満たせば雇用保険から給付がもらえると聞きました。どのような要件ですか？

A 6ヵ月以上雇用保険に加入しており、再就職の意欲がある場合に「高年齢求職者給付金」という一時金が支給されます。

65歳以上は一時金がもらえる

失業給付は、退職する年齢が65歳未満か以上かによって「基本手当」と「高年齢求職者給付金」に分かれています。

65歳未満の人は90～360日分の「基本手当」を定期的に失業認定を受けながら何回かに分けて受け取るのに対し、65歳以上の「高年齢求職者給付金」は一時金で給付日数も少なくなっています。

受給要件

高年齢求職者給付金の受給要件は次のとおりです。

- ・ 離職前の1年間に通算6ヵ月以上*雇用保険に加入していること
- ・ 心身ともに健康な状態でいつでも再就職できること
- ・ 求職の申し込みを行い、再就職の意欲があること

* 11日以上のが6ヵ月。ない場合は80時間以上勤務した月を1ヵ月とカウントします。

病気等のため今すぐ働くことができないときや、定年退職後しばらくの間休養するときは要件を満たさないため受給できません。

退職年齢による給付のちがい

	65歳未満	65歳以上
給付の名称	基本手当	高年齢求職者給付金
必要な被保険者期間	離職前の2年間に通算12ヵ月以上	離職前の1年間に通算6ヵ月以上
給付日数	90～360日分	30日または50日分
振込	4週間に1回	一括（一時金）

受給できる額

賃金日額×給付率×給付日数

賃金日額：退職前6ヵ月間の賃金の総額÷180日
給付率：50～80%
給付日数：30日または50日

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
支給日数	30日分	50日分

前職での給与が高ければ高いほど給付率が低く設けられ、前職の給与が低ければ低いほど給付率が高く設けられています。

なお、給付日額の上限は6,850円となっています。50日分もらえたとしても最高で342,500円です。

いつもらえる？

ハローワークで求職の申し込みをおこなった後、7日の待期期間中は支給されません。

また、正当な理由がなく自己都合で退職した場合は2ヵ月間*の給付制限が設けられる場合があります

* 5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヵ月。それ以上は3ヵ月。自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された時も3ヵ月。

1年以内に受給すること

受給期間は離職から1年間です。1年を過ぎると給付日数が残っていてももらえなくなるので注意が必要です。たとえば支給日数が30日分の場合、失業認定日から受給期限日（離職から1年）まで10日しかなければ残りの20日分は受給できません。

年金と調整される？

高年齢求職者給付金は、年金を受け取りながら並行して受け取ることが可能です。いずれも減額調整されることはありません。

一度しかもらえない？

高年齢求職者給付金をもらった後、再就職してまた離職した場合でも、要件を満たしていれば再度、高年齢求職者給付金をもらうことができます。何回までなどの制限はありません。

平成29年の雇用保険法改正により、65歳以降に仕事に就いた場合でも雇用保険に新たに加入できるようになりました。65歳以降も働く高齢者が増えているので給付金を複数回もらうケースもあるでしょう。



労働組合から団体交渉の申し込み。応じなくてもいいですよ?

Q 社員の数人が労働組合（〇〇合同労組）に加入し、会社に団体交渉を申し込んできました。新型コロナの影響から社員の賃金の引き下げを強行したことが理由のようです。現在は、経営も難しい時期にあり、それどころではありません。交渉を拒否してもよいでしょうか？

A 団体交渉は、資料の準備など必要ですから、即日応じなければならぬものではありませんが、まったく応じないということは不当労働行為といって、認められるものではありません。日程を調整して、団体交渉に応じてください。

「不当労働行為」とは

使用者が労働者や労働組合の正当な活動を妨げる次のような行為は、不当労働行為として禁止されています。その一つに団体交渉に応じないことも含まれています。

- ①労働者が労働組合に加入するなどを理由に、解雇・賃金などの差別・配置転換など、労働者の不利益となる取り扱いをする。
- ②労働組合に加入しないことを雇用条件とする。
- ③正当な理由なしに団体交渉を拒否する。
- ④労働組合の結成・運営に介入したり、経費を援助したりする（組合の自主的運営を行えなくさせる）。

違反には罰則もある

不当労働行為にあたる行為があった場合、労働組合は労働委員会へ救済の申立をすることができます。

労働委員会は、労働組合からの不当労働行為の申立に基づいて調査し、それが事実であることが明らかになったときは、使用者に不当労働行為にあたる行為をやめるように命令を出します。さらに、命令が確定しているのに使用者が従わないときは、罰則（過料）が適用されることもあります。

ですから、団体交渉に応じないなどは、使用者側のうまい対応とは言えないのです。

時間はかかるかもしれませんが、交渉の上で解決策を探るしかないといえます。

交渉の日時などは応じるべきか

労働組合の活動のなかでも、「団体交渉」は最も重要な手段といえます。一般に、労働組合が団体交渉を申し込んでくるときは、日時や場所を指定してきますし、その日時も申し込みから近いことが多いです。

使用者には、団体交渉に誠実に応じる義務がありますが、業務上の都合などから合理的な理由があれば、日時や場所の変更を求めることは可能です。組合側の要求の仕方によっては、人数、担当者など交渉の余地はあると考えることもできるでしょう。

団体交渉はまったく不毛なのか

日常業務に追われるなか、労働組合との話し合いなどは経営に大きな痛手

となることがあります。

一方で、労働条件について、労働者が単独で使用者と交渉しようとしても、なかなか対等に交渉することはできません。新型コロナウイルスの影響から労働条件が悪化している企業は少なくありませんが、労働者が「仕方ない」と納得しているとも限りません。

コロナ終息後に労使の関係が悪くなることを避けるためには、不満を表している者と積極的に話し合うことも必要になってくるのでしょうか。

* * * * *

雇用形態の多様化で、正社員による組合員は減少していますが、非正規労働者の増加、いじめ問題など、労使のトラブルは複雑化しています。そのため近年、ユニオン、合同労組など、個人でも加入できる労働組合の活動が増えています。

社員による組合結成、加入などもありうることを考えて経営することも重要でしょう。





ジョブ型雇用のメリット・デメリット

コロナショックを機に「ジョブ型雇用」に注目する企業が増えています。話題のジョブ型雇用とはどのようなものなのか、これまでの雇用システムとは何かちがうのかなど簡単に解説します。

ジョブ型とメンバーシップ型

ジョブ型雇用とは、まず「仕事（ジョブ）」ありきで、仕事に人をあてはめるものです。職務の内容等をジョブ・ディスクリプション（職務記述書）に詳細に記述し、その仕事を的確に遂行できる人を割り当てるのです。

ジョブ型雇用は欧米では主流の雇用システムとなっています。

一方、まず「人」ありきで、人に仕事を割り振る雇用形態を「メンバーシップ型雇用」と言います。潜在能力や人柄を重視して新卒採用をおこなひ、社内のさまざまな部署を経験させながらゼネラリストを育成していく日

本型雇用は「メンバーシップ型雇用」にあたります。

注目されているジョブ型雇用ですが、企業にとってどのようなメリット・デメリットがあるのでしょうか。

ジョブ型雇用のメリット

・専門人材を効率よく採用できる

職務範囲を限定し、特定のスキルを持つ有能な人材には年齢を問わず高い処遇をするなど、専門人材を獲得しやすくなります。

・雇用のミスマッチを防げる

詳細な職務記述書を作成し、それに合う人材を採用するため雇用のミスマッチを防ぐことができます。

・有能な外国人材を獲得しやすい

ジョブ型雇用は欧米では主流であるため、グローバルな人材交流がしやすく、有能な外国人材を獲得しやすくなります。

ジョブ型雇用のデメリット

・契約範囲外の仕事は依頼できない

職務記述書に書かれていない仕事は契約範囲外となるため基本的に依頼できません。急な欠員補充などのために、会社の都合で柔軟に異動や転勤を命じることもできません。

・職務記述書を作成する手間

これからジョブ型雇用に転換する場合、職務記述書を作成するのに大きな手間がかかります。

・社員の転職リスクが高まる

ジョブ型雇用では社員自ら専門スキルを高めていく必要がありますが、どこへ行っても通用する専門スキルを身に付けた社員は、より待遇の良い他社へ転職する可能性が高まります。

日本では解雇が困難なため、欧米と同じようなジョブ型雇用の導入は難しいとも言われていますが、日本にあったジョブ型雇用を模索する動きもあります。

労務ひとこと

政府は昨年12月、不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チームの会合を開き、不妊治療と仕事を両立するための支援策をまとめました。

日本では全出生児の約6%が顕微授精、体外受精などの生殖補助医療により誕生しているといえます。

しかしながら、働きながら不妊治

療をした人のうち16%が、仕事と治療を両立できず退職しています。両立が難しい理由は「通院回数が多い」「精神面で負担が大きい」「待

支援策のまとめでは、「不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を新たに導入する中小企業事業主や、当該

休暇制度や時差出勤・フレックスタイム制等の柔軟な働き方を活用しやすい職場環境の整備に取り組む中小

仕事と不妊治療の両立支援をおこなう中小企業に助成金

ち時間など通院にかかる時間が読めない、医師から告げられた通院日に外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい」などです。

企業事業主に対する助成措置について検討する」としており、本年度から導入される見込みです。