



「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」の提案を受ける!①

①育児・介護関連休暇の更なる充実

(1) 養育休暇の見直し

①小学校3年生の年度末までの子：1箇月につき5日以内の必要な日

②小学校4年生から小学校6年生の年度末までの子：1箇月につき3日以内の必要な日

(注) 子が2名以上であり、①及び②ともに要件を満たした場合においても、1箇月につき5日以内の必要な日を上限とする。

制度の拡大

(2) 介護休暇の見直し ※制度の内容は現行のまま

介護休職・介護休暇等の事由の証明となる書類について「**要介護者が介護を要する状態にある事実を証明する書類**」とする。※介護休暇取得時の医師の診断書が不要

(3) 看護休暇の見直し

要件の緩和

小学校6年生の年度末までの子（養子等を含む。）と同居する社員が、当該子の負傷又は疾病の看護等を必要とする場合 ※日数は現行のまま

制度の拡大

※ **エルダー社員・グリーンスタッフについても、同様に養育休暇・介護休暇・看護休暇の見直しを行う。**

②高度プロフェッショナル制度に対応した規定整備

新設

高度プロフェッショナル制度（労働基準法第41条の2第1項）の適用を受ける社員については、定年、勤務、賃金及び退職手当の規定は適用しないものとし、別に定める。

・高度プロフェッショナル制度の適用を見据えて就業規則の整備をする。

※ **現時点では、高度プロフェッショナル制度の適用対象者は決まっていない。**

③パワーハラスメント防止規定の新設

新設

・労働施策総合推進法が改正されることを踏まえ、「パワーハラスメント」に関する防止規定（服務「**社員は執務場所等において、業務上必要かつ相当な範囲を超え、優越的な関係を背景とした言動を行い、他の社員等の就業環境を害してはならない**」を追加及び懲戒に「**パワーハラスメント**」を追加）を新設する

④退職手当の支給制限等の見直し

(1) 退職手当の支給の見直し

在職期間中に懲戒解雇又は諭旨解雇の処分に相当する行為をしたと認められるおそれがある場合、退職手当の支給を留保することができる。

(2) 退職手当の支給制限・自己都合退職等の場合の退職手当の見直し

①一般の退職手当は、懲戒解雇の処分を受けた者**及び在職期間中に懲戒解雇の処分に相当する行為をしたと認められる者**には支給しない。

②諭旨解雇の処分を受けた者**及び在職期間中に諭旨解雇の処分に相当する行為をしたと認められる者**には、退職手当の一部を支給することがある。

(3) 退職手当の返納の見直しを行う。

退職した者に対し退職手当の支給をした後において、その者が**在職期間中に懲戒解雇又は諭旨解雇の処分に相当する行為その他会社に損害を与える行為をしたと認められる場合は、その支給した退職手当の全部又は一部を返納させることがある。**

※ **民間企業として、会社に対して何をしたのかを見ていくとされています**