



人事労務情報

2018
3

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
社会保険情報	保険料率を確認しましょう ～労災・雇用・協会けんぽ～	1
注目！！	平成30年4月からの法改正対応 再確認を！！	2
外国人技能実習制度	外国人技能実習生への不正、平成29年は前年に比べ減少	3
雇用保険法情報	有期契約更新上限到来による離職理由の取扱いを変更！	5
相談室《人事労務管理》	定年再雇用者の無期転換特例の認定を受けたら・・・	6
実務の疑問解決！	休職中の社会保険料の徴収について	8
ちょっと疑問？	認可外保育所を希望、入れなかったときの育児休業は可能？	9

社会保険情報

保険料率を確認しましょう ～労災・雇用・協会けんぽ～

来年度に向け、各種社会保険料率が正式に決定しました。給与計算などで変更が必要となりますので、しっかりおさえておきましょう。

1. 労災保険率

労災保険率は3年に一度、その保険率を見直す仕組みがあり、平成30年4月は見直しのタイミングとなります。今回の見直しにより、全業種の平均料率は4.5/1,000となります。【表1】

2. 雇用保険料率

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度も弾力条項が発動され、平成29年度の保険料率を据え置きとすることが発表されました。

【表2】

【表1 労災保険率(抜粋)】

- ・ 食料品製造業
→ 6/1000 (変更なし)
- ・ 卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業
→ 3/1000 (3.5/1000からの引下げ)
- ・ その他の各種事業
→ 3/1000 (変更なし)

来年度の労働保険の年度更新における概算保険料の計算では、新しい労災保険率を利用することになります。誤りがないように注意しましょう。

【表2 平成30年度雇用保険料率(一般の事業)】

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	②	失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
(29年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000

3. 協会けんぽの健康保険料率

(1) 一般保険料率 [都道府県単位保険料率]

中小企業の従業員を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

今年も2月に、平成30年3月分(4月納付分)から適用される保険料率が公表されました。今回は、引き上げが18支部、据え置きが5支部、引き下げが24支部となっています。なお、全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.61%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.63%となっており、佐賀県と新潟県の保険料は0.98%の開きがあります。

(2) 介護保険料率

40歳以上65歳未満の者(介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者)について課される介護保険の保険料率は毎年見直しが行われます。

平成30年3月分からは、1.65%から1.57%へ引下げられました。

全国一律 1.57% (1.65%から変更)



協会けんぽ「平成30年度保険料額表」

☞ <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h30/h30ryougakuhyou3gatukara>



平成30年4月からの法改正対応 再確認を！！

～ 改正労働契約法・障害者雇用促進法 ～

● 無期労働契約への転換申込が本格化

平成30年4月、「労働契約法の一部を改正する法律」の施行日(平成25年4月1日)から5年を迎えます。この法律で、同一の使用者と有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申し込みによって期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できることが定められています。

平成25年4月1日に有期労働契約を開始し、契約を切れ目なく続けていた場合、平成30年4月1日より労働者はこの法律を適用できることとなります。

これに基づき、無期転換申込権が発生している労働者が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します。会社は断ることはできません。

なお、この申込は口頭でも法律上は有効ですが、のちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

● 障害者の法定雇用率引き上げと、算定基礎に精神障害者を追加

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がありますが、その法定雇用率が2.0%から**2.2%へ引き上げ**られます。今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員50人以上から**45.5人以上**に変わります。

さらに、法定雇用率は平成33年4月までに0.1%引き上げられ、2.3%になる予定です。

合わせて、精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の見直しが行われます。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000192637.pdf>

外国人技能実習制度

外国人技能実習生への不正、平成29年は前年に比べ減少

法務省は、各地の入国管理局が平成29年の外国人技能実習で適正な実施を妨げる不正行為があったと通知した外国人研修生・実習生の受け入れ機関が213機関あったと発表しました。平成27年は273機関、28年は239機関でしたので、2年連続で減少したことになります。

※ 昨年11月に外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(以下「技能実習法」)が施行されましたが、本件「不正行為」の通知は、技能実習法施行前の旧制度に基づいて行ったものです。

1. 概要

入国管理局では、研修・技能実習に関して不適正な行為を行った機関に対し、「不正行為」を行ったと認められる旨を通知します。さらに、当該「不正行為」が研修・技能実習の適正な実施を妨げるものであった機関については、「不正行為」が終了した日から最大で5年を経過するまで、研修生・技能実習生(以下「実習生」)の受け入れを認めないことにしています。

この度、法務省から、平成29年に研修・技能実習の適正な実施を妨げる「不正行為」を行ったと認められる旨を通知した機関の状況などが公表されました(平成30年2月19日公表)。

これによると、平成29年に「不正行為」を通知した機関は213機関で、平成28年の239機関と比べると10.9%の減少、平成27年の273機関と比べると22.0%の減少となっており、2年連続で減少しています。

2. 受入れ形態別の状況

実習生の受け入れ形態には、企業が単独で受け入れる企業単独型と、事業協同組合などの監理団体が実習生を受け入れ、傘下の企業等(実習実施機関)で技能実習を実施する団体監理型があります。

「不正行為」を通知した機関を受け入れ形態別で見ると、企業単独型が3機関(1.4%)、団体監理型が210機関(98.6%)となります。さらに、団体監理型の内訳では、監理団体が27機関(12.9%)、実習実施機関が183機関(87.1%)となります。【表1】

【表1 受け入れ形態別「不正行為」機関数】

		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
企業単独型		2	0	0	0	3	2	3
団体監理型	監理団体	14	9	20	23	32	35	27
	実習実施機関	168	188	210	218	238	202	183
計		184	197	230	241	273	239	213

なお、「不正行為」の実習実施機関数を業種別で見ると、【表2】のようになっています。

【表2 実習実施機関の業種別「不正行為」機関数】

	平成27年	平成28年	平成29年
繊維・衣服関係	94	61	94
農業・漁業関係	67	67	39
食品製造関係	19	13	15
建設関係	20	38	14
機械・金属関係	10	14	9
その他	28	9	12
計	238	202	183

3. 「不正行為」の類型別にみた通知件数の状況

平成29年に「不正行為」を通知した213機関について、類型別にみた通知件数は299件でした(※)。

※ 一つの機関に対して複数の類型により「不正行為」を通知する場合があります。「不正行為」を通知した機関数と類型別の件数とは一致しません。

「不正行為」の主な内容は、次のとおりです。

- 1 賃金等の不払 **139件(46.5%)**
- 2 偽変造文書等の行使・提供 **73件(24.4%)**
- 3 労働関係法令違反 **24件(8.0%)**
- 4 不法就労者の雇用等 **18件(6.0%)**
- 5 技能実習計画との齟齬
名義貸し **10件(3.3%)**
10件(3.3%)

4. 「不正行為」の具体例

平成29年に「不正行為」を通知した件数の多かった類型の具体例を確認しましょう。

● 賃金等の不払い

… 実習生に対する手当又は報酬の一部又は全部を支払わなかった。

【事例】

実習生からの相談を端緒に、縫製業を営む実習実施機関が、実習生6名に対し、約2年1月間にわたり、最低賃金を下回る基本給を支払っていたほか、時間外労働に対する賃金を時給300円などに設定していたことが判明し、不払の総額は6名分を合わせて約2,100万円に達した。

● 偽変造文書等の行使・提供

… 外国人の研修・技能実習に係る「不正行為」に関する事実を隠蔽する目的で、偽造・変造された文書・図画、虚偽の文書・図画を行使又は提供していた。

【事例】

上記「賃金等の不払」と同一機関である縫製業を営む実習実施機関が、実習生に対する賃金の不払を隠蔽する目的で、実際に支給した賃金とは異なる金額を記載した虚偽の内容の源泉徴収票を地方入国管理局に提出した。

● 労働関係法令違反

… 技能実習の実施に関して、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法等の労働関係法令について違反があり、技能実習の適正な実施を妨げた（「暴行・脅迫・監禁」、「賃金等の不払」及び「人権を著しく侵害する行為」に該当する行為を除く）。

【事例】

監理団体からの報告により、溶接業を営む実習実施機関が、技能実習生に対して、時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)で定めた特別条項の回数及び限度時間を超える違法な時間外労働を行わせ、最大1か月165時間に及んだことが判明した。

● 不法就労者の雇用等

… ①事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせる行為、②外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為又は③業として①及び②の行為に関しあつせんする行為のいずれかを行い、そのかし、又はこれを助けた。

【事例】

建設業を営む実習実施機関は、実習生の他に雇用していた不法残留中の外国人等に違法に就労させていたとして、警察及び地方入国管理局の摘発を受け、出入国管理及び難民認定法違反(不法就労助長)により罰金30万円が確定した。

● 技能実習計画との齟齬

… 地方入国管理局への入国・在留諸申請の際に提出した技能実習計画と著しく異なる内容の技能実習を実施し、又は当該計画に基づく技能実習を実施していなかった。

【事例】

実習生が出国確認時に、帰国を強制されている旨を訴えたことを端緒に、食品製造業を営む実習実施機関が、工場における「惣菜製造業」の技能実習を行うとして受け入れた実習生を、食堂において主に掃除や皿洗い等に従事させていたことが判明した。

● 名義貸し

… 地方入国管理局への申請内容と異なる他の機関に技能実習を実施させていた場合や当該他の機関において技能実習を実施していた場合であり、名義を貸した機関及び名義を借りた機関の双方がこの不正行為の対象になる。

【事例】

実習生からの相談を端緒に、縫製業を営む実習実施機関2機関が、「婦人子供服製造」の技能実習を行うとして受け入れた実習生を、一方の実習実施機関のミシン等の設備が不十分であることを理由として、3年以上の間、他方の実習実施機関において作業に従事させていたことが判明した。

平成29年の不正行為の詳細については、こちらをご覧ください。

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00162.html

雇用保険法情報

有期契約更新上限到来による離職理由の取扱いを変更！

いよいよ今年の4月から労働契約法の無期転換ルールが本格化します。これに伴い、無期転換申込権が発生する直前での雇止めが一部で話題になっていますが、これに関連し、有期雇用労働者の契約更新上限到来により退職するときの離職証明書の離職理由欄の記載方法が変更になりました。平成30年2月5日以降退職から対象となっています。

1. 概要および変更の趣旨

雇用保険の被保険者である労働者が離職した場合、事業主は、雇用保険被保険者資格喪失届に、原則として「離職証明書」を添付してハローワークに提出することとされていますが、この離職証明書の離職理由欄の記載方法について変更が行われました。

この趣旨は、契約更新上限(※)がある有期契約の上限到来による離職について、労働契約法の一部を改正する法律の一部施行から5年を経過する(→無期転換が本格化する)ことを踏まえ、その離職理由の取扱いにつき、改めて検討、整理を行い、平成33年度末までの間の取扱いを変更することにしたものです。

※ 契約更新上限 ・ 通算契約期間や更新回数の上限

そして、①～③に該当する場合、離職証明書の「⑦離職理由欄」は次のi)～iii)のとおり記載することとなりました。

- i) 「3 労働契約期間満了等によるもの」の「(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択。
- ii) 「(2) 労働契約期間満了による離職」中の「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」の箇所には、契約に係る事実関係を記載する。
- iii) 最下部の「具体的事情記載欄(事業主用)」に、それぞれ以下のとおり記入する。
 - ①に該当する方 → 上限追加
 - ②に該当する方 → 上限引下げ
 - ③に該当する方 → 4年6か月以上5年以下の上限

また、離職証明書をハローワークに提出する際には、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情がわかる書類を添付することとなりました。

この内容のリーフレット(事業主向け)はこちらでご確認ください。

<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0147/1396/2018226104749.pdf>

この対象となる方は、特定受給資格者または特定理由離職者に該当することがあり、基本手当の給付内容に影響があります。よって、適切な記載をすることが求められています。

2. 変更の内容

対象となる労働者は、平成30年2月5日以降に有期労働契約の更新の上限が到来したことにより離職した者であり、次の①～③のいずれかに該当する場合があります。

- ① 採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された者、又は不更新条項が追加された者
- ② 採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた者
- ③ 基準日(平成24年8月10日)以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限が到来したことにより離職された者(例外あり)

【離職証明書「⑦離職理由欄」記載例】

⑦離職理由欄

事業主記入欄

3 労働契約期間満了等によるもの

……(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職

……(2) 労働契約期間満了による離職

① 下記②以外の離職者

(1回の契約期間 12箇月、通算契約期間 48箇月、契約更新回数 3回)

具体的事情記載欄(事業主用)

①上限追加

相談室《人事労務管理》

定年再雇用者の無期転換特例の認定を受けたら・・・



人事部長

無期転換権が多く発生するとされている2018年4月までもうすぐですね。弊社では、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、定年後の引き続き雇用されている期間について無期転換申込権が発生しない特例を適用することとし、労働局へ申請をしていました。

この定年退職者の無期転換の特例の認定が下りて、先日、労働局に書類を取りに行ってきました！

社労士

3月中に認定が受けられてよかったですね。昨年末から申請が増え、厚生労働省も「平成30年3月末までに認定を受けることを希望する場合は1月末までに！」と案内していましたからね。

人事部長

本当です。早めに対応してホッとしています。これで、定年退職者の無期転換対応は完了ということですよ!?

社労士

いえいえ！ まだ、対応していただきたいことがあります。

人事部長

あっ、もちろん、定年退職者の無期転換特例の認定を受けたことの周知はしっかりと行いますよ！ あとは・・・



社労士

そうですね。全体への周知も重要ですね。と同時に、トラブル防止の観点からも、この特例の対象者に対して無期転換申込権がないことを追記した労働条件通知書を交付し、個別に説明を行うことが必要です。

具体的には、定年退職後再雇用された方の労働条件通知書の契約期間の欄に、「有期雇用特別措置法による特例の対象者」として、「無期転換申込権が発生しない期間：定年後引き続いて雇用されている期間」の事項を追加していただきたいのです。

人事部長

なるほど・・・、個別の労働条件通知書に無期転換申込みができませんよ、と記載しておく訳ですね。

社労士

はい、認定を受けたら、この2つの対応は必ず行ってください。

1. 会社が無期転換の特例認定を受けたことの周知
2. 無期転換申込権が発生しないことを追記した労働条件通知書の本人への交付と個別の説明

人事部長

わかりました。労働条件通知書の追記について、具体的に教えてくださいませんか。

社労士

厚生労働省が公表している雛形で確認しましょう。

 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokujun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf



次のように、「契約期間」欄で特例の対象者である旨が明示され、「その他」欄で定年後雇用される期間が特例の対象である旨が明示されていますね。

「契約期間」欄：特例の対象労働者である旨を明示（黄色マーカー部分）

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 { 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） } 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
------	--

「その他」欄：定年後雇用される期間は、特例の対象である旨を明示（黄色マーカー部分）

そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・その他 { } ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。
-------	---

なるほど、このように明示し、説明をすることが必要なんですね。

人事部長

ところで、再雇用者の方はまだ1年の契約期間の途中ですが、いま労働条件通知書を出すということですか？



いえいえ、今度の4月の契約更新のタイミングで対応すればよいですよ。

今後、特例の適用にあたっては、労働契約の締結・更新時に、定年後引き続き雇用されている期間が、無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示することを確実に行ってくださいね。

無期転換の申込みはこれからが本格的になります。いつでもご相談くださいね。



無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要がありますか？

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定のうえ、あらかじめ明確化しておく必要があります。



実務の疑問解決！

休職中の社会保険料の徴収について



私傷病により働くことができなくなり休職した場合でも、社会保険料は発生します。ですが、休職中は給与を支給しないことが多いため給与からの天引きができません。

休職したまま退職となってしまった場合、稀に、会社が全額負担したままとなるケースもあります。そのようなことにならないよう、休職中の社会保険料の徴収方法については明確にしておくことが必要です。

Q 1

従業員が病気で休職することになりました。
休職期間中、会社からは給与は支給しません。社会保険料はどうなりますか？

休職期間中で無給であっても、会社負担および本人負担ともに社会保険料の負担額は変わりません。休職前と同じ額の保険料を徴収する必要があります。ただし、給与が支給されないため、休職前のように給与天引きすることができなくなります。

そこで、休職に入る前にどのような方法で休職期間中の社会保険料(本人負担分)を徴収するのか、その方法を決めておく必要があります。

なお、本人負担分を会社が負担すると、給与とみなされて傷病手当金の額が減額調整されてしまいますので注意が必要です。

休職期間中の社会保険料の徴収方法の例としては次のものがありますので、参考にしてください。

- ・ 毎月、会社へ振込をしてもらう
- ・ 毎月、現金で持ってきてもらう
- ・ 傷病手当金受領後に徴収する
- ・ 復職後にまとめて徴収する
- ・ 復職後に分割して徴収する 等

Q 2

健康保険から傷病手当金をもらうことになった場合、傷病手当金を会社に振り込んでもらい、そこから社会保険料を控除して従業員に支給することはできますか？

会社が傷病手当金を代理で受け取り、社会保険料を控除して、従業員の口座に振り込むことは可能です。

この場合、傷病手当金を従業員の口座でなく、会社の口座へ振り込む旨を傷病手当金支給申請書の受取代理人欄に記載します。なお、この欄には、「本申請に基づく給付金に関する受領を下記の代理人に委任します」という被保険者(=従業員)の意思を表す署名・捺印が求められています。

この記載により、会社口座へ傷病手当金が振り込まれますので、振り込まれた支給額から社会保険料を控除し、会社から従業員の口座へ振込みます。

なお、従業員本人の意思により会社が代理受領する委任を受け、傷病手当金を代理で受け取ったからといって、当然に社会保険料を控除する権利を持つわけではありません。社会保険料を控除することについては、先に従業員の同意を得ておく必要があります。会社は、傷病手当金から控除した社会保険料を預り金として処理します。また、本人へ振り込む際は、給与と区別したうえで傷病手当金の額と社会保険料の控除額を記載した内訳明細などを作成し、本人へ通知してあげるようにしましょう。



ちょっと疑問

最初から認可外の保育所への入所を希望する社員、
1歳以降の育児休業はできますか？

Q

現在、育児休業中の女性社員がいます。まもなく子が1歳になるため、復職について確認をしていたところ、「認可外の保育所に入れたいので、市町村の保育所への入所の申込みはしない」、そして、「認可外の保育所に入れなかった場合には引き続き育児休業を取得する」と伝えてきました。

当社の育児休業制度は、法律どおりの内容としているのですが、市町村の保育所への申込みをせずに、認可外の保育所のみで申込みをして、認可外の保育所に入れなかった場合に、1歳6か月までの育児休業の対象となるのでしょうか？

A

子が1歳以降の育児休業をすることが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月(または2歳)を限度として事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。1歳以降の育児休業が可能となる事由に、「保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」(育児・介護休業法施行規則第6条第1号)があります。

ここで、「保育所等」とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園および児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。そして、無認可保育施設は含みません。また、「当面その実施が行われない」とは、市町村に対して保育の申込みをしているが、市町村から、少なくとも子が1歳(または1歳6か月)に達する日の翌日において保育が行われない旨の通知(市町村が発行する保育所の入所不承諾の通知書など)がなされている場合をいいます。

ご質問の場合は、最初から市町村の保育所に入所申込みをせずに、無認可の保育所に入所できなかったケースですので、1歳以降の育児休業の要件を満たさないこととなります。したがって、認可外の保育所に入所できず、当該社員が休業を延長する場合には、育児・介護休業法に基づく育児休業には該当しないこととなります。なお、貴社の育児休業制度は、法律どおりの内容とのことです。引き続き休業するのであれば自己の都合による休業(退職制度があれば退職)ということとなります。

☆ 担当者の対応として・・・

認可外ならではの「個性や特性を活かした保育園を選びたい！」といった声を聞くこともあり、今後、このような社員が増えてくるかもしれません。

ただ、現状では、市町村の保育所に入所申込みをせずに、また無認可の保育所に入れずに引き続き休業する場合には、育児休業には該当せず、育児休業に該当しない場合には雇用保険の育児休業給付金や社会保険の免除も受けることはできません。いま一度、このことをしっかりと説明し、検討してもらってはいかがでしょうか。