



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年8月1日

連載トピックス

雇用保険法等の一部を改正する法律が成立③

今回は、「育児休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

育児休業等に係る制度の見直し

●仕事と育児の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、男女雇用機会均等法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。

(実施時期……平成29年1月1日)

	規定	改正前	改正後
1	子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化 	1日単位での取得	1日単位の取得に加え、 半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位のみ。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らし、半日単位での取得が困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。(例:午前3時間、午後5時間など)
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に労働契約が更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ②子が1歳6か月になるまでの間に労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかである者を除く とし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	法律上の親子関係にある子に加え、 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じた関係にある子についても、育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い(就業環境を害することを含む。)は禁止	左記に加え、 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置*を事業主に義務付ける。 ※派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

☆ いずれも就業規則などの整備が必要となりますので、詳細などについて、気軽にお声かけください。

10月から社会保険の加入対象者が拡大

◆大企業のパート労働者に適用へ

今年10月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が広がります。現在は、一般的に週30時間以上働く人が社会保険の加入対象となっていますが、10月からは従業員501人以上の企業において週20時間以上働く人などにも対象が拡大されます。なお、平成31年以降は従業員500人以下の事業所も適用予定です。

◆加入・適用のメリットは？

- (1) 将来もらえる年金が増える。
- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合なども、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険（健康保険）の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることがある。

◆新たに加入することになる対象者とは？

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上
- (2) 月額賃金が88,000円以上（年収106万円以上／残業代や交通費などは含まない）
- (3) 継続して1年以上雇用されることが見込まれている

◆中小企業で気にすることは？

これまで社員本人の被扶養者としてきた配偶者がこの制度の適用になると、健康保険上は本人の被扶養者でなくなるので、被扶養者異動届の提出が必要となり、保険証も返してもらふこととなります。10月になったら社員へのアナウンスも必要ですね。

中小企業の「人手不足」への対応と課題

◆中小企業へのアンケート調査

日本商工会議所から6月下旬に「人手不足等への対応に関する調査」の集計結果が公表されました（調査対象：中小企業4,072社、回答企業：2,405社）。

企業における人員の過不足状況や求める人材、女性の活躍推進をはじめとする人手不足対応への取り組み状況等について知ることができます。

◆半数以上の企業が人手不足に！

まず、「人員が不足している」と回答した企業は

55.6%（平成27年調査50.3%）、「過不足はない」と回答した企業は39.7%（同45.5%）となっています。

全体の半数以上の企業で人手不足が生じており、昨年調査よりもその割合が約5%上昇していることから、その傾向が強まっている状況です。

業種別にみると、「宿泊・飲食業」（79.8%）で不足感が最も高く、「介護・看護」（77.5%）、「運輸業」（72.3%）、「建設業」（63.3%）と続いています。

◆企業が求める人材とは？

また、「人員が不足している」と回答した企業の69%が、求める人材として「一定のキャリアを積んだミドル人材」と回答しています。

ただ、その他の項目（「高卒社員」「大卒社員」「管理職経験者等シニア人材」）においても、前年調査と比較して高い数値となっており、幅広い層で人手不足が広がっている状況です。

◆人手不足への対応と課題

人手不足への対応として、女性や高齢者など幅広い人材の活用等が求められていますが、本調査では実際の企業の取組状況を知ることができます。

女性の活躍推進については、「実施している」が40.0%、「実施を検討している」が21.5%となり、6割を超える企業で何らかのアクションを起こしています。女性の活躍を推進するうえでの課題としては、「女性の職域が限定されている」（38.6%）が最も高く、「女性の応募が少ない（女性社員が少ない）」（31.7%）、「女性が管理職登用を望んでいない」（23.0%）が続いています。

65歳以降の雇用延長については、すでに65歳超の者を雇用している企業は回答企業の約7割となっているものの、65歳以降の雇用延長について「義務化は反対」（30.1%）、「65歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」（27.1%）といった意見も出ています。

65歳超まで雇用できない理由として、「本人の体力的な面で難しい」（66.5%）、「若い年齢層の採用の阻害になる」（47.6%）、「生産性が低下する」（37.3%）、「雇用し続ける余裕（人件費等）がない」（22.7%）といった回答がありました。

「求人が充足されやすい企業」の特徴

◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（実施は三菱UFJリサーチ&コンサルティング）の調査結果が公表されました。この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

◆重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み（評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど）は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるとの結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

（1）「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する 経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いとのこと。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

（2）雇用管理改善に継続的に取り組む 「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要なことがうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

（3）表彰・認定には取組みを推進する効果

行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのこと。

◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったそうです。また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組めばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組み、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

中小企業等経営強化法のポイント

◆「中小企業等経営強化法」とは？

労働人口の減少、企業間の国際競争の激化等の経済社会情勢の変化に対応し、中小企業・小規模事業者等の経営強化を図るため、「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」の一部を改正したものが7月から施行された「中小企業等経営強化法」です。

事業者は、事業分野別の指針を踏まえて「経営力向上計画」を策定し、各事業所管大臣の認定を受けることにより税制や金融支援等の措置を受けることができます。法律の具体的な内容は以下の通りです。

◆固定資産税の軽減措置

認定を受けた中小企業は、新たに導入する価格160万円以上の機械装置（生産性が1%以上向上することが条件）を取得した場合の固定資産税（償却資産税）を3年間、2分の1に軽減することができます。

適用期間は平成30年末までで、それまでに取得した機械装置につき、次年度から3年間となります。

◆各種金融支援措置

また、中小企業は認定を受けることにより、商工中金の低金利融資、民間金融機関の融資に対する信用保証、債務保証等による円滑な資金調達が可能となります。そのほか、日本政策金融金庫では、海外支店や現地法人が海外の金融機関から現地流通通貨建てを受ける際に、1法人あたり最大4億5,000万円の保証や、食品製造業向けの食品流通構造改善機構による保証も受けることができます。

◆「経営力向上計画」の策定

経営力向上計画の申請書類は実質2枚です。

企業の概要、現状認識、経営力向上の目標および経営力向上による向上の程度を示す指標、経営力向上の内容など簡単な計画等を策定することにより、認定を受けることができます。中小企業庁のホームページで公表されている事業分野別指針を参考にしながら記載する必要があります。



政府は、本年6月に、いわゆる「骨太の方針 2016」、「日本再興戦略 2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定しました。経済財政運営やその改革が内容の核といえますが、働き方の改革のことなども、横断的な課題として取り上げています。働き方について、どのような改革を図ろうとしているのか、以下で簡単に紹介します。

一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の方向：「ニッポン一億総活躍プラン」より

「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とし、次のような改革の方向性を示しています。

●同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

- ・再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。
- ・その実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。
- ・正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状➡パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、日本では4割低くなっている。

- ・最低賃金については、年率3%程度を目途として引き上げていき、全国加重平均が1,000円となることを目指す。最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。



●長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、その是正に向け、法規制の執行を強化する。
- ・労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる“36（サブロク）協定”における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始し、時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状➡週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、日本では2割となっている。

- ・あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。



●高齢者の就労促進

- ・生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実させる必要がある。

※現状➡高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は2割にとどまっている。

- ・企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。



お仕事 カレンダー 8月

8/10	<ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
8/31	<ul style="list-style-type: none"> ●7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●個人事業税の納付<第1期> ●6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告 ●9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告 ●個人事業者の当年分消費税の中間申告 ●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期>

◆あとなぎ◆ 7月下旬のセミナーでもお伝えしましたが、育児介護休業法改正を見据えて就業規則の改正を検討する必要があります。せつかくですから介護支援取組助成金にもエントリーしましょう。

◆夏期休業◆ 8月11日～16日を夏休みとさせていただきます。急用は携帯電話にお願いいたします。