



発行日: 2016年7月1日

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

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②



前回、「雇用保険法等の一部を改正する法律」の全体像を紹介しましたが、今回は、そのうち、その一部が本年の8月から実施される「介護休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

介護休業等に係る制度の見直し

● **仕事と介護の両立支援制度の見直し**〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。 実施時期……1の規定は平成28年8月1日、それ以外の規定は平成29年1月1日

	規 定	改正前	改正後
1	介護休業給付の給付率の引き上げ	休業開始時点の賃金の40%	休業開始時点の賃金の67%に引き上げを行う
2	介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする
3	介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	<p>介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする</p> <p>〈補足〉事業主は、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。(措置内容は現行と同じ。利用の要件を緩和)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除(新設)	なし	<p>介護終了までの期間について請求可能な権利として新設する</p> <p>〈補足〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1年以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

〈補足〉その他、省令の改正により、介護休業等の対象家族の範囲の拡大も行う予定。

☆ 8月から介護休業給付金の給付率が引き上げられます。介護休業の期間については、法令上、賃金の支払い義務はありませんが、もし、支払うとしても、賃金と介護休業給付金との合計が、休業時点の賃金の80%を超えないように、給付金の支給額が調整されます。つまり、賃金を支払う場合は、その額を、休業時点の賃金の13% (80% - 67%) とすると最も効率的ということになります。

2016年は猛暑の見込み！ 「熱中症対策」は万全ですか？

◆熱中症による救急搬送者数が急増

2016年の夏は、猛暑となることが予想されています。5月24日の消防庁の発表によると、5月16日から22日にかけての熱中症による救急搬送者数は全国で688人。前年の同時期は420人で、200人以上も上回る結果となりました。統計推移を見ても、熱中症による救急搬送者数は毎週増加しています。ひどい場合には生命の危険もある熱中症。夏本番を迎える前に、対策を講じておくことが大切です。

◆熱中症は屋内でも発生する！

熱中症は、夏の強い陽射しの下で作業をするときだけでなく、屋内にいるときでも起こることがあります。過去の熱中症死亡例について職業別にみると、建設業がその40%を占めていますが、続いて、製造業が約20%を占めていました。屋内の作業であっても、高温多湿の環境で長時間労働すれば熱中症の危険性が高まります。

熱中症は、誰でもかかる可能性があります。正しい予防方法を知り、注意しておくことで防ぐことができます。こまめに水分をとること、大量の汗をかくときは塩分をほどよくとること、気温や湿度を気にかけること、暑さを過度にガマンせず室温を適度に下げることなど、職場で再確認しておくことで、熱中症の発生を予防することができます。

◆活用したいWBGT（暑さ指数）

熱中症の原因となる暑さの要素（気温・湿度・輻射熱・気流）を総合的に考慮した指数が、WBGT（湿球黒球温度）です。これが高いときに熱中症が起りやすいため、労働現場での熱中症対策の目安となります。熱中症予防の第一歩として、まずは職場のWBGTについて確認してみましょう。

トラブルの多い「求人票への虚偽記載」 で懲役刑を検討

◆法改正へ向けて秋以降に本格議論

厚生労働省の有識者検討会が、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべきとする報

告書をまとめました。この罰則には懲役刑も含むものとされており、また、これまで規制のなかった求人情報提供事業者（求人雑誌等）についても、労働条件の明示義務等のルールを定めることが必要だとされています。現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則（6月以下の懲役または30万円以下の罰金）の適用がありますが、ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません（ただし、是正指導が行われることはあります）。今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、注目しておきましょう。

◆トラブルは増加傾向にある

厚生労働省のまとめによると、ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成27年度は1万937件と、前年度よりは10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成24年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。

また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は3,926件（36%）あり、次いで「求人者の説明不足」が2,540件（23%）で、これらで約6割を占めています。中には、こうしたトラブルが訴訟に発展するケースもあるようです。

◆求人申込書の記載にあたっての注意点

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載については、別の注意点もあります。全般的な書き方については冊子でまとめられていますが、これとは別にこのほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。

求人申込書の賃金欄について、固定残業代制を採用する場合は「固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法」、「固定残業代を除外した基本給の額」、「固定残業時間を超える時間外労働」、「休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと」などを明示することが必要であり、基本給には固定残業代などの各種手当は含めない等の留意点が記載されています。

意図せずにブラック企業とのレッテルを貼られることのないよう求人情報の記載には注意が必要です。

セクハラ指針の一部改正で「LGBT」に関する内容が明記されます！

◆企業に求められる LGBT 対応

近年、人権保護の観点からはもちろん、リスク対応や優秀な人材の確保といった観点から、企業においても LGBT への理解と対応が求められてきています。

ここでいう「LGBT」とは、レズビアン (L)、ゲイ (G)、バイセクシュアル (B)、トランスジェンダー (T) といった性的少数者のことであり、2015 年に電通総研が行った調査では、人口の 7.6%が LGBT であると発表されています。そのような中、厚生労働省は、いわゆる「セクハラ指針」(事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上構すべき措置について) の改正を行い、企業に LGBT などの性的少数者へのセクハラにも対応する義務があることを明文化する方針を固めました。

◆職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化

労働政策審議会(雇用均等分科会)の中で示された「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する告示案」では、「従来より、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、被害者の性的指向や性自認は問わないものであるが、それが周知徹底されていないとの声が近年多くなっている。これを踏まえて、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、これらの者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化する改正を行うこととする。」とされました。

現在でも性的少数者は指針の対象となっていますが、明文化はされていませんでした。

セクハラ指針の 2 (1) に、「被害を受けた者の性的指向や性自認にかかわらず対象となる」と新たに明記することで、さらなる周知徹底を図るねらいがあるようです。

◆施行日について

上記指針は平成 29 年 1 月 1 日より改正される予定ですので、社内のセクシュアルハラスメント防止規程の見直しや社員への周知等、LGBT 対応が必要になってきます。

「下請保護情報ネットワーク」拡充による長時間労働対策の強化

◆「下請保護情報ネットワーク」とは？

厚生労働省、経済産業省、公正取引委員会では、平成 20 年より「下請保護情報ネットワーク」を構築し、労働基準監督署(以下、「監督署」)がいわゆる“下請たたき”に該当する賃金不払い等のおそれのある事案を把握した場合、公正取引委員会または経済産業省に通報することとしています。今般、下請事業者における長時間労働についても、その原因が発注者から過酷な納期を強いられたり急な仕様変更があったりすることを受け、上記通報制度が拡充されました。

◆通報があるとどうなる？

監督署の立入調査により長時間労働があり、その背景に発注者による買いたたき等があると判断された場合に、経済産業省や公正取引委員会に通報がなされます。中小企業庁や公正取引委員会により発注者に指導が行われ、それでも改善がない場合は、企業名の公表のほか、罰金の対象となるケースもあります。

◆インターネットや SNS 上の書込みの監視も強化

今般の拡充は、6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、長時間労働の是正により誰もが働きやすい環境の実現を目的として行われました。

厚生労働省では、上記拡充のほか、インターネット上で「求人情報」「口コミサイト」、「SNS」等を監視するサイバーパトロールも強化します。

これによりブラック企業に関するキーワードを専用システムで検出し、疑いのある会社は監視員が精査し、所轄の監督署に情報提供がなされます。

◆運送業、建設業等では取引実態に関する調査も

政府は、今年 4 月から自動車・同部品産業と建設業の大企業に対して、5 月からトラック運送業の大企業に対して調査を実施しました。

その目的は、原材料価格やエネルギーコストの上昇による企業の仕入価格上昇等の取引価格への反映のほか、労働条件等に関する問題の実態把握にあり、業界団体による改善策の検討も始まっています。

今後は、これらの調査により収集された情報に基づいて監督署による調査が行われる可能性もあります。



本年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。実施が近づいてきたこともあり、厚生労働省から、適用拡大に関する通達が発出され、その内容を易しく説明したリーフレットやQ&Aも公表されました。これまでと何が変わるのか？ 重要な部分を紹介します。

健康保険・厚生年金保険の適用拡大のポイント

現行〔「昭和 55 年内かん(通達のようなもの)」で規定〕

1 日又は 1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である者は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。(これに該当しない者でも、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う)

↓ (取り扱いを変更)

本年 10 月～〔法律で明確に規定〕

1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数の 4 分の 3 以上 (以下「4 分の 3 基準」という。) である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

✦ (4 分の 3 基準を満たさないケースについても規定[これが拡大部分])

4 分の 3 基準を満たさない者でも、次の①～⑤までの 5 つの要件 (以下「5 要件」という。) を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 同一の事業所に継続して 1 年以上使用されることが見込まれること
- ③ 報酬の月額が 8 万 8 千円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 特定適用事業所*に使用されていること



*特定適用事業所……事業主が同一である 1 又は 2 以上の適用事業所であって、当該 1 又は 2 以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時 500 人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500 人超えか否かを判断することになります。

☆10 月からは、これまでの曖昧さを取り払った「4 分の 3 基準」と、新たに設けられた「5 要件」により、被保険者として取り扱うか否かが判断されます。しかし、「5 要件」が適用されるのは、当面は、大企業 (500 人超え) のみとなっています。

お仕事
カレンダー
7月

7/10	<ul style="list-style-type: none"> ●健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出 ●労働保険概算・確定保険料申告書の提出 ●労働保険料の納付 ●労災保険一括有期事業報告書の提出(建設業) ●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 ●6 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ●特例による源泉徴収税の納付(1 月～6 月分)
7/15	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限 ●所得税予定納税額の減額申請
7/31	<ul style="list-style-type: none"> ●労働者死傷病報告書の提出 ●6 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●所得税の予定納税額の納付 ●5 月決算法人の確定申告・11 月決算法人の中間申告 ●8 月・11 月・翌年 2 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかき◆ 今年度の助成金が出そろいました。使い勝手のいいものが多いですが、労働関係法令の遵守について細かくチェックされる場面が増えています。きちんとやっている会社にご褒美をもらうということですね。弊社が毎年発行している助成金冊子、もうすぐ完成します。