

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> <ol 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月以上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。



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。これまでと何が異なるのか？ 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。

365日の誕生花・花言葉

7月 3日



バラ(ピンク)
花言葉: 感銘

クレオパトラは、バラの花びらを敷き詰めてシーザーを招いたといわれています。万葉集にも「ウマラ」の名で詠まれており、薬用や香水としても欠かせないものです。

BrainStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

ストレスチェック制度研修を実施しました

日 時：平成 28 年 5 月 16 日、27 日

講 師：上田 正順

今回熊本県玉名市の弊社クライアント様にて、メンタルヘルス対策取組みの一環として、昨年 12 月 1 日に改正労働安全衛生法の施行により実施が義務化（50 人未満の事業所では努力義務）されたストレスチェック制度について、3 回に分けて研修会を行いました。研修内容として、メンタルヘルス対策に取り組むことの重要性、ストレスチェック制度の趣旨、制度の導入背景、メンタルヘルス対策取組みの一つとして作成した「メンタルヘルス休職・復職規程」の説明等をさせて頂きました。



昨今、職場環境における変化が著しい中、職業生活の中でおよそ 6 割の人がストレスを感じながら働いていると言われています。また、先日の NHK の調査では 84% という回答が出ており非常に驚いたところです。

このような労働環境の中、毎年 10 代から 30 代の働く世代で、非常に多くの方が自ら命を落としています。また精神疾患における労災認定件数の著しい増加などを原因に、日本は平成 25 年 5 月に国連社会権規約委員会からの勧告を受け、目に見える形で改善し、メンタルヘルス対策への取り組みを国際社会に示していくことが急務となりました。

労働安全衛生法においても、ストレスチェックはあくまでもメンタルヘルス対策の中の一つとして位置づけています。国としてもストレスチェックの実施のみを、求めているのではなく、ストレスチェックをはじめとした総合的なメンタルヘルス対策の実施を求めています。実際に企業においても「メンタルヘルス対策は費用対効果が 2 倍の経営政策である」という検証データが存在しています。さらに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業＝社員を大切に考えている企業」という認識が広まり、会社のイメージアップや社会的信用にもつながります。それは、お客様に対するアピールだけではなく、働く人のモチベーションアップ、そして入社を希望する人のアピールにもつながっていきます。

また、労働契約法上の安全配慮義務の観点からもメンタルヘルス対策に取り組むことは社員を守る為、会社を守る為に非常に大切な事と言えます。是非、今回のストレスチェック制度の義務化を機会に、2016 年を御社のメンタルヘルス元年としてメンタルヘルス対策に取り組んでみてはいかがでしょうか。今回のストレスチェックについて「どのように進めていけばいいかわからない」「衛生委員会の進め方、調査・審議内容、ストレスチェック制度における各担当者の役割がわからない」などのご相談が多く寄せられています。

当社としても昨年精神保健福祉士と衛生管理者を採用し、弊社クライアント様の制度導入対策を進めております。分からない事やお困りのことなどありましたらお気軽に弊社までご連絡ください。御社のメンタルヘルス対策をお手伝いいたします。



お 仕 事 カ レ ン ダー

7/10

- ・ 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 万円未満でかつ請負金額が 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

- ・ 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

- ・ 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

「改正確定拠出年金法」成立！ 加入対象者が大幅に拡大

来年1月から施行へ

確定拠出年金法等の改正案が5月24日に成立しました。

これにより、来年1月から専業主婦を含めたすべての現役世代が実質的に加入できることとなり、新たに加入対象となる公務員や主婦らの取込みに向け、金融機関等の動きも活発化しています。

「個人型」の対象が大幅拡大

確定拠出年金には、会社単位で入る「企業型」と個人で入る「個人型」があります。

今回の改正により加入対象が広がるのは「個人型」です。これまでは自営業者や企業年金がない会社の社員らが対象でしたが、主婦や公務員が加わるほか、すでに企業年金に入っている会社員も併用して使えるようになります。

これにより、これまで約4,000万人に限られていた加入対象者は約6,700万人に拡大し、低所得で国民年金の保険料が免除される人たちを除いてすべての成人が加入できるようになります。

税制上のメリット

確定拠出年金では運用益が非課税となるほか、掛け金の全額が課税対象の所得から差し引かれるため、そのぶん所得税や住民税も安くなります。

今回の改正により、主婦と公務員だけでも最大400万人が個人型に入るとみられ、実際の加入者も現在の約500万人から約2倍に膨らむとされています。

企業型の加入者に最大の恩恵

また、掛け金は多いほど有利になるので、今回の改正で最もメリットが大きいのは「すでに企業型を利用している人」と言われています。

所得税を納めていない主婦等の恩恵は運用益が非課税になるだけですが、企業型の加入者は個人型を上乗せして掛け金を増やせば、一段の節税効果も期待できるからです。

「自助努力」「リスク把握」も必要

一方、確定拠出年金は公的年金とは違い、加入の判断や運用する掛け金の額、運用商品を個人が判断し、運用次第で将来の年金額が変わります。運用成績が悪ければ受け取れる年金が掛け金の総額を下回るリスクもあり、加入者自身が知識をもって自助努力を行う必要があります。

また、運用資金に余裕がある人と運用資金を準備できない低所得者との年金格差が広がる可能性も指摘されており、今後の課題と言えます。

労働契約法20条違反！ 「定年後再雇用と処遇」をめぐる東京地裁判決の影響は？

会社に賃金差額の支払いを命じる判決

新聞報道等ですでにご存じの方も多いと思いますが、5月13日に東京地裁から「定年後再雇用と処遇（賃金）」についてこれまでの「常識」を覆す判決が出ました。

判決の趣旨は「定年後に嘱託社員として再雇用された3人の労働者（トラックドライバー）の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社（運送会社）が賃金を約3割引き下げたことは違法（労働契約法20条違反）である」というもので、会社には賃金の差額の支払いなどが命じられました。

判決に対する評価

上記のような賃金格差について労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の違反を認められた判決は過去に例がなく、労働者側の弁護士は「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」と評価しています。また、原告の1人は「同じような立場の人にこの判決が力となれば」と話しているそうです。

今後の企業実務への影響は？

判決後、会社側はすぐに控訴したため、裁判における最終的な結論がどのようになるかは現時点ではわかりませんが、仮にこの判決（労働者側の勝訴）が高裁・最高裁で維持された場合、定年後再雇用の賃金引下げは認められなくなるケースが出てくる可能性があり、企業実務への影響は非常に大きなものとなります。

今後の裁判で裁判官がどのような判断を下すのか（裁判がどのような結論となるのか）について、注視しておく必要があるでしょう。

【参考条文】労働契約法第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。