

## 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、 <b>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*</b> 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。



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。



365日の誕生花・花言葉



8月 7日

オクラ  
花言葉：初恋

オクラはアフリカ東北部原産の1年草であり、若い果実が食用に供される。花は、ハイビスカスやムクゲなどとそっくりである。野菜の花とはとても思えないような美しい花を咲かせます。

 **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>

## 就業規則に「懲戒処分」明記も！ 企業に求められる「マタハラ」防止対策

### 就業規則に「マタハラ懲戒」

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。



### マタハラ・育休に関する相談が増加

2015年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が4,762件となり、過去最多を2年連続で更新しました。4,000件を超えたのは初めてのことです。

相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で2,650件（前年比17.7ポイント増）、次いで「育児休業での不利益取扱い」が1,619件（同20.8ポイント増）となっています。

近年、マタハラが社会問題化しており、認知が広がっていることも影響しているようです。

### 解釈通達も確認を

妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとした2014年10月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を『契機として』不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育児等を『理由として』不利益取扱いがなされた」と解され、法違反」とする通知を労働局に出しています。

これに関しては、同省から「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A」が出ていますので確認しておきましょう。

### 就業規則の確認、防止体制の整備を

冒頭で述べたとおり、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、今一度しっかりと自社の就業規則、マタハラ防止体制などを確認しておく必要があります。

## 福岡支店 新事務所へ引っ越しました

この度、ブレインスター福岡支店が新事務所に移転しました。

新事務所ですます皆様のお力になれるよう、スタッフ一同邁進してまいります。

お近くにお越しの際はお立ち寄りください。

＜新住所＞ 福岡市中央区薬院 4-3-5

（薬院大通駅より徒歩5分、薬院駅より徒歩6分）



### お 仕 事 カ レ ン ダー

8/10

- ・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
- ・7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- ・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＞

## 10月から社会保険の加入対象者が拡大します！

### 大企業のパート労働者にも適用へ

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（社会保険の加入対象となる従業員）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もある。

### 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



### 助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることになります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成28年4月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週25時間未満」から「週30時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者1人あたり20万円（大企業は15万円）が助成されます。

なお、10月以降は、労働者の所定労働時間を5時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成（助成額は同額）されます。

## 経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？

### 具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのこと。

### 提言の骨子

- ・ 上記提言のポイントは以下の通りです。
- ・ 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせて仕組みづくりが必要。
- ・ 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- ・ 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- ・ 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

### 日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一労働に当たるかどうかが評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

### 政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「一億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につながる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるなどの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と（各企業の労使が）認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。