

事務所通信

発行：社労士法人イービス

〒745-0073 周南市代々木通り 2-12 第2代々木公園前ビル 4F

TEL 0834-34-3303 FAX 0834-34-3004

7
2016



発行日：2016年7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。



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 重要！！

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

トピックス : 確定拠出年金法の改正法案が成立

働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図ることなどを目的とした確定拠出年金法の改正法案が国会に提出されていましたが、これが、本年5月末に可決・成立しました。概要を紹介します。

● 確定拠出年金法等の一部を改正する法律〔平成28年法律第66号〕の全体像

※DC：確定拠出年金 DB：確定給付企業年金 ★は平成27年度税制改正関係

1 企業年金の普及・拡大

- ① 事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業(従業員100人以下)を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した「簡易型DC制度」を創設。
- ②★中小企業(従業員100人以下)に限り、個人型DCに加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」を創設。
- ③★DCの拠出規制単位を月額単位から年単位とする。

2 ライフコースの多様化への対応

- ①★個人型DCについて、第3号被保険者(専業主婦等)や企業年金加入者(※)、公務員等共済加入者も加入可能とする。 (※)企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る。
- ②★DCからDB等へ年金資金の持ち運び(ポータビリティ)を拡充。

⇒就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後所得確保に向けた自助努力の環境を向上させるため、確定拠出年金(DC)から確定給付企業年金(DB)へのポータビリティ(年金資産の持ち運びを可能とすること)、及びDC・DBと中小企業退職金共済とのポータビリティ(事業再編による合併等を行った場合に限る)を拡充。

3 DCの運用改善

- ① 運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。
- ② あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講じる。

4 その他

企業年金の手続簡素化や国民年金基金連合会の後方業務の追加等の措置を講じる。

実施時期

- ・2①、4は、平成29年1月1日(4の一部は、平成28年7月1日等)
- ・1③は、平成30年1月1日
- ・1①②、2②、3は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日

★この改正の目玉は、「個人型DCの対象者の拡大(専業主婦や企業年金加入者、公務員等も加入可能とする)」、「簡易型DC制度の創設」、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設」あたりですね。確定拠出年金制度が利用しやすくなるので、その活用の方法を再検討する良い機会かもしれません。その他、「DCの拠出規制単位を月額単位から年単位とする」、「企業年金等のポータビリティの拡充」「DCの運用改善」といった改正も行われますので、まずは、改正の全体像を押さえたところです。

＜事件の概要＞

旅客鉄道業務を運営する被告Y会社が、従業員Xが、Yの運営する線路の中で痴漢行為に及び、迷惑防止条例違反で逮捕、平成26年2月に略式命令で罰金20万円の有罪判決を受けた。

これを受けて、YはXを平成26年4月25日付で、諭旨解雇処分とした（就業規則上のY社の社会的信用を失墜させる行為であることを理由とする）

これに対して処分が重すぎるとして諭旨解雇処分の無効を主張してXが本件訴訟に及んだ。

＜判旨＞

裁判所はYが痴漢行為の撲滅に向けた取り組みを組織としていたことを考慮し、痴漢行為は、個人としての行為であったとしても「被告の企業秩序に直接の関連を有するものであり、かつ、被告の社会的評価の毀損をもたらすもの」とし、懲戒の対象となるとした。Xは、罰金20万円にとどまりました、マスコミに報じられることはなかったことを主張したが、それでも懲戒の対象となるとした。そのうえで、「痴漢行為をした被告の従業員に対する懲戒処分を決定するに際しては、当該従業員が起訴されたかどうかだけを基準として」いることを問題とし、痴漢行為の態様、それ以外の懲戒歴、勤務態度を考慮しないのは不合理であり、懲戒処分の相当性に疑問があるとした。また、Xが懲戒処分の対象となっていることは一度もXが認識できる状態になっていなかったことも合わせて、処分は無効であるとした。

＜解説＞

本件では、企業が取り組んでいる事業で重要な問題として共有されている事項についての違反が私生活上であれ、あった場合に、それを懲戒処分において重い処分をする理由となるかが問われた。鉄道社会の線路で、勤務している従業員が痴漢行為に及んだというのであれば、企業イメージとしてはかなり悪くなることは間違いない。本件では痴漢撲滅がテーマになっていたため、会社としては従業員の痴漢行為は許せないところでもあるし、他の従業員に対しても厳しい処分が行われることを示す必要はある。その点から懲戒事由あり、と裁判所は判断した。

ところが、痴漢行為の企業イメージへの影響が大きい故か、起訴されたか否かのみで他の事情を考慮せずに懲戒処分をしてしまったところに問題があった。他になんら問題がなくとも痴漢で起訴という事実のみで処分というのはやはり他の懲戒案件に比較して問題があるとしたのだろう。

また、懲戒対象者からの事実確認などが不十分であることが指摘された。本人は痴漢で逮捕されたのだから懲戒があると考えているだろう、と思い、懲戒処分のためと言わずに事実の報告を受けていたことが、手続として問題だとされた。

確かに一発で諭旨解雇にしたいと会社の方針から言えても、他の事案とのバランス、手続きの遵守が必要とする点で、顧問先などからの相談に対して留意すべき点を示す裁判所の判断である。

◆あとかぎ◆

健康保険・厚生年金の適用が厳しくなります。どうやって保険料削減をするかご相談ください。