

事務所通信

発行：社会保険労務士法人イーグス

〒745-0073 周南市代々木通 2-12 第2代々木公園前ビル 4F

TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004

8
2016



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等関係〕

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	<p>子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化</p> 	1日単位での取得	<p>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。</p> <p>※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。</p> <p>※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。</p> <p>※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)</p>
2	<p>有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和</p> 	<p>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</p> <p>②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>とし、取得要件を緩和する。</p>
3	<p>育児休業等の対象となる子の範囲</p>	<p>法律上の親子関係である実子・養子</p>	<p>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。</p>
4	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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。</p> <p>※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。</p>

☆ 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する必要がある。
※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。



新情報 ● 平成 27 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表

本年6月に、厚生労働省から、平成27年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

※ 「個別労働紛争解決制度」は、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、平成13年10月から実施されているものです。各方法の概要は、次のとおりです。

- ・「総合労働相談」➡都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所（平成28年4月現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員

が対応。

- ・「助言・指導」→民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ・「あっせん」→弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

平成 27 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

- 助言・指導申出件数、あっせん申請件数は減少傾向にあるものの、総合労働相談件数が8年連続で100万件を超えるなど、高止まり。
- 「民事上の個別労働紛争の相談件数」、「助言・指導の申出件数」、「あっせんの申請件数」のすべてで、“いじめ・嫌がらせ”がトップ。
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数は、66,566件で4年連続トップ
 - ・助言・指導の申出では、2,049件で3年連続トップ。
 - ・あっせんの申請では、1,451件で2年連続トップ。

- ☆ “いじめ・嫌がらせ”の件数が多いことが目立ちますね。職場におけるいじめや嫌がらせは個人的な問題ではなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない雇用管理上の問題です。発生すれば、職場環境の悪化、生産性の低下・人材の流出につながる可能性もあります。
また、被害者が精神障害などを発症すれば労災補償へと発展します。

本年6月に厚生労働省から公表された「平成 27 年度の過労死等の労災補償状況」より、精神障害に関する事案の労災補償状況を見ると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」ことによる支給決定件数が60件[出来事別にみて2位]もあり、そのうち自殺に至ったものが8件あります。

未然の防止対策が重要ですが、企業が、職場のいじめ防止に取り組むにあたっては、職場の現状を把握した上で、具体的な対策を講じる必要があります。
ご質問などがあれば、気軽にお声かけください。

社会保険未加入、保険料未納による追徴・罰則は？

社会保険に加入しなければならない事業所が、未加入であったり、加入しているけれど保険料が未納の状態であったりする場合は、どのようなリスクがあるのでしょうか？

①「社会保険未加入」の場合

未加入の場合のペナルティとして、追徴と罰金があります。

★追徴金について

年金事務所の調査により未加入が発覚した事業所には、当該する者の社会保険料を2年間に遡って追徴されます。

例えば・・・

社長一人(月50万)、従業員2人(月20万/人)の場合ですと、東京(平成27年度)の場合

(社長分)

(従業員分)

$(137,220 \text{ 円} \times 12 \text{ カ月} + 54,888 \text{ 円} \times 2 \text{ 人} \times 12 \text{ カ月}) \times 2 \text{ 年} = 5,927,904 \text{ 円}$

これを、事業所と被保険者で折半し、支払をしなければなりません。

しかし、従業員がすでに退職しており連絡がつかない場合などは、事業所が代わりに負担しなければならないケースもあります。

このことから、金額負担がとても大きく、リスクを伴うことが分かります。また、従業員が多かったり、給料の高い人を雇っている場合にはさらに高額になりますので、注意が必要です。

★罰則について

罰則は正当な理由がなく、下記の要件のいずれかに該当するとき、6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金があります。(健康保険法第208条)

- 1、被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を保険者に届出せず、又は虚偽の届出をしたとき
- 2、任意適用事業所取消の認可、被保険者資格の喪失の確認、標準報酬(標準報酬月額及び標準賞与額をいう。)の決定若しくは改定について被保険者又は被保険者であった者に通知しないとき
- 3、保険料納付義務に違反して督促状に指定する期限までに保険料を納付しないとき
- 4、保険料納付義務に違反して保険料を納付せず、健康保険印紙の受払及び現金納付に関する帳簿を備え付けずその受払等の状況を保険者に報告せず、もしくは虚偽の報告をしたとき
- 5、厚生労働大臣又は社会保険庁長官による被保険者の資格、標準報酬、保険料又は保険給付に関する立入検査等に対して文章その他の物件の提出もしくは提示をせず、又は当該職員の質問に対して答弁せず、もしくは虚偽の答弁をし、もしくは立入検査等を拒み、妨げ、忌避したとき

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	<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>