

社会保険労務士法人 澤
アウトブレイン株式会社 編集

平成二十八年八月号

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長93日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約16%にとどまり、年間約10万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う40~50歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年1月1日から施行されることとなりました。主な改正点は、(1)最大3分割で取得可能(上限93日間)、(2)祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3)介護休業給付金の支給率を67%にアップです。

◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか(要介護2~3程度)が目安となっていました。介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護2以上なら休業を取得できることが明記され、要介護1以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年1月1日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016年中の対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。

「求人が充足されやすい企業」の特徴とは？

◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」(実施は三菱UFJリサーチ&コンサルティング)の調査結果が公表されました。

この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

◆重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み(評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど)は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるなどの結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

(1) 「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いとのこと。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

(2) 雇用管理改善に継続的に取り組む

「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要ながうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

(3) 表彰・認定には取組みを推進する効果

行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのこと。

◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったそうです。

また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組めばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組む、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

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となります。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。

空気や酸素の話



※ 高濃度のみではなく、酸素分圧の問題もあります。

8月の税務と労務の手続き (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

新米社労士のつぶやき

酸素濃度につきましては、労働安全衛生法の酸素欠乏症防止規則や安全シートで人体に有害な値が定められています。ざっくりご紹介しますと、空気は78%の窒素と21%の酸素でちょうど良い具合だそうです。この酸素濃度が低過ぎても高過ぎてもダメなのです。その為、工事現場によっては作業主任者が必要になります。センター・オブ・ジ・アースという映画。地底旅行の話で、マグマに囲まれたマントル付近で太古の絶滅した生き物に出会うという内容です。あるなら行きたいけど、安全衛生法には引っかかるなー。酸素欠乏症にもなりそうだしなー。

コンピューター社労士が御社を強かにサポート!!

■社会保険労務士法人澤 ■

<http://sr-sawa.jp> TEL 0467-88-5968

代表社員 澤邑 重夫 社労士 倉内・松尾・蓮尾 スタッフ 高橋

■アウトブレイン株式会社 ■

<http://out-brain.jp> TEL 0467-88-5995

代表：澤邑ゆき スタッフ：星・石原・安藤

〒253-0053 茅ヶ崎市東海岸北2-14-64