

関島社会保険労務士事務所便り

2016 年
8 月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康 郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話 : 03 - 3609 - 7668
HP : <http://www.srseki.info>



(ハイビスカス)

「介護休業」取得の判断基準 緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」

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。

◆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。

◆就業規則等の整備が必要

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。



遺族厚生年金の仕組み③

働き盛りの夫が亡くなったときの遺族年金額

夫42歳 妻39歳 子二人(18歳未満のとき) 亡くなった夫の年金歴

平成15.4.1 ▼	死亡 ▼
厚生年金66月 平均報酬月額 30万円	厚生年金 144月 平均報酬額 40万円

	子が2人のとき	子が1人のとき	子が18歳以上
遺族厚生年金	489,400円	489,400円	489,400円
遺族基礎年金	1,229,100円	1,004,600円	
中高年寡婦加算			585,100円
合計	1,718,500円	1,494,000円	1,074,500円

- ① 子が18歳になるまでは、遺族基礎年金が支給されます。
- ② 遺族基礎年金が支給されている間は、中高年寡婦加算は支給されません。
- ③ 中高年寡婦加算は、妻が65歳になるまで支給されます。
- ④ 妻が65歳になると、中高年寡婦加算は経過的寡婦加算に変わります。

65歳以降の妻に支給される 経過的寡婦加算とは

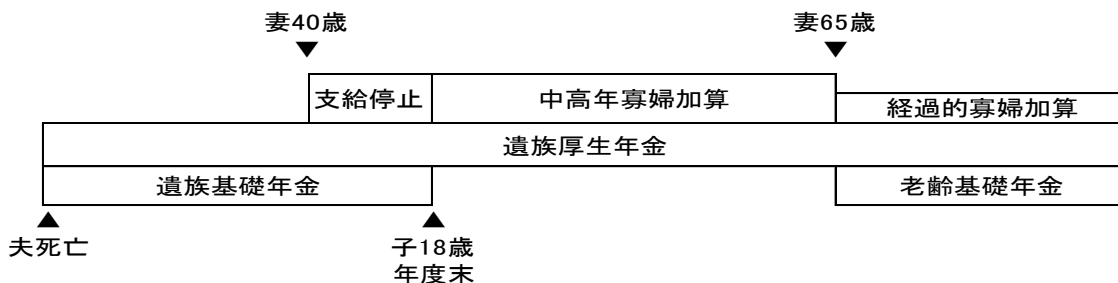
65歳前の遺族厚生年金の受給者に加算される中高年寡婦加算(585,100円)は、妻が65歳になると「経過的寡婦加算」に変わります。経過的寡婦加算は若い人ほど支給額が低くなります。そして昭和31年4月2日以降に生まれた妻には支給されなくなります。

昭和31年4月2日以降に生まれた妻と言えは30年以上の老齢基礎年金を受給できる人です。この人たちに経過的寡婦加算を支給しない理由は、「65歳から30年以上の老齢基礎年金を受給できるから」ということです。

経過的寡婦加算は生年月日により逓減
s31.4.2以降生まれの妻には支給されない

妻の生年月日	加算額
昭和2.4.1以前	585,100
:	:
昭和5.4.2 ~ 昭和6.4.1	477,500
:	:
昭和10.4.2 ~ 昭和11.4.1	378,600
:	:
昭和15.4.2 ~ 昭和16.4.1	305,100
:	:
昭和20.4.2 ~ 昭和21.4.1	214,600
:	:
昭和25.4.2 ~ 昭和26.4.1	117,000
:	:
昭和30.4.2 ~ 昭和31.4.1	19,500

(1年毎に逓減、記載ない年は省略)



残業80時間超え事業所 立ち入り調査へ

◆「残業 80 時間」で立ち入り調査の対象に

厚生労働省は、労働基準監督官による立ち入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ（100時間→80時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、これらの対象者は300万人（2.7倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

◆「過重労働撲滅対策班＝かとか」を設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4月1日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」（かとか）を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国47の労働局に1人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

◆長時間労働事業場に対する監督指導結果

平成27年4月から12月までに8,530事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月100時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

なお、このうち実際に月100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場（59.7%）でした。

◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように1カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければなりません。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。

◆監督指導事例から見る特徴

厚生労働省は、典型的な指導例を発表しています。

指導例 某卸売業

始業・終業時刻を全く把握しないまま、36協定の締結・届出をせず、複数の労働者に月約100時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を全く支払っていない事業場に対し指導を実施。

上記以外の同一の企業に属する他の複数の事業場においても、始業・終業時刻を全く把握していないなど、同様の法違反の問題が生じているおそれがあると認められたことから、全社的な指導を実施。

このことから事業主には以下のことを早急に対処することが求められています。

- ①始業・終業時刻の把握
- ②36協定の届出
- ③長時間労働の削減
- ④割増賃金の支払い
- ⑤全事業所への徹底

●最低賃金が過去最大の 24 円引上げへ

中央最低賃金審議会は厚生労働大臣に対し、2016 年度の最低賃金（全国平均時給）の目安について、全国平均で 24 円引き上げて 822 円とする答申を行った。引上げ幅は時給ベースとなった 2002 年度以降で最大。引上げを踏まえ、厚生労働省では業務改善助成金・キャリアアップ助成金を拡充し、中小企業の賃上げ支援策を強化する方針を示している。（7 月 28 日）

●正社員との手当格差一部違法 高裁判断

正社員と同じ業務内容であるにもかかわらず手当に格差があるのは、有期契約を理由とする不合理な労働条件を禁じる労働契約法 20 条に反し違法だとして、契約社員の男性が是正を求めていた訴訟で、大阪高裁は、正社員のみ限定した一部手当の支給を違法と判断した。判決は、各手当について転勤の有無など「立場に関わるか」に基づき判断すべきと指摘。一部手当について雇用期間を理由に正社員のみ支給することは不合理であるとした。（7 月 26 日）

●無年金者救済策「2017 年度中に実施」

政府は、年金受給資格を得られる加入期間を 10 年に短縮する無年金者救済策について、「2017 年度中に確実に実施できるよう法案を提出する」ことを明記した経済対策案を与党に示した。今秋の臨時国会での関連法案の提出を目指す。必要な予算額は、年間約 650 億円（約 64 万人分）となる見込み。（7 月 26 日）

●2017 年度から雇用保険料引下げ

政府は、経済対策の一環として、雇用保険料率を 2017 年度から数年間にわたり引き下げることを決めた。企業側の負担を軽減することにより最低賃金の引上げに向けた環境を整えるためのもので、引下げ幅は年末までに詰める。

併せて、雇用保険の積立金が財源となっている育児休業時の給付金を拡充する方針で、給付金を受給できる育休の期間を半年伸ばし、最長 2 年とすることが検討されている。（7 月 26 日）

●「マタハラは懲戒事由」就業規則に明記

厚生労働省は、マタニティー・ハラスメント（妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせ）について、加害者が懲戒処分の対象となることを就業規則に明記することなど、企業が取べき具体策を盛り込んだ指針を決めた。企業のマタハラ対策を義務化した改正男女雇用機会均等法の施行に合わせ、2018 年 1 月から運用を開始する。（7 月 22 日）

●雇用保険料率 0.6%への引下げで調整

政府は、7 月にまとめる経済対策に盛り込む雇用保険料率引下げについて、下げ幅を 0.2 ポイントとし、現行の 0.8%から 0.6%とする方向で調整に入った。引下げが実現すると、労使の保険料負担はそれぞれ 4,000 円ずつ減る計算。政府は今後、労働政策審議会の議論などを経て来年の通常国会に改正案を提出する方針。（7 月 22 日）

●バイト時給額が前年同月比 2.2%上昇

リクルートジョブズが 20 日にまとめた三大都市圏のアルバイト・パートの 6 月の募集時平均時給は 988 円と、前年同月比で 2.2%上昇した。2006 年の調査開始以来の最高額で、36 か月連続で前年同月比プラスとなっている。10 月からの社会保険適用拡大を控え、主婦パートには労働時間を減らす動きもあることから、企業によっては補充のために時給引き上げやボーナス支給を検討するところもあるという。（7 月 21 日）