



# トップアンドコア通信

【平成 28 年 7 月 31 日号】

労働契約法の無期転換ルールの表面化や、本年 10 月からの社会保険の適用拡大など、大きな法改正が続きます。正社員以外の無期雇用者やパート・アルバイトなどの有期雇用者、育児・介護による短時間勤務制度を含め、従業員の雇用形態については、各社様々な取組みが行われています。そこに、最低賃金の大幅アップのニュースが入ってきました。平成 28 年度の最低賃金について、中央最低賃金審議会での取りまとめが公表され、昨年の平均 18 円アップをさらに上回る 21~24 円の引き上げが示されています。人件費の配分はもちろん、個々の生産性を上げる取組みも考えていかなければなりません。

## ●社会保険に資格取得手続き時に「住民票コード」の確認（平成 28 年 9 月～）

基礎年金番号を持っていなかったり、住民票上の住所以外に住所がある人について、これまでは、資格取得届の備考欄に住民票上の住所を記載する取扱いがなされてきました。平成 28 年 9 月からは、基礎年金番号と住民票コードの結び付けを一層促進するため、資格取得時に住民票コードの特定を行うこととなりました。

事業主が手続きを行う際に変更となる点はありませんが、日本年金機構において住民票コードが特定できなかった人について、事業主宛に住民票上住所の照会がなされることとなります。

- ・日本国内に居住している人：住民票上住所
- ・外国籍で日本に在留している人：在留カードにより資格外活動許可等を証明する書類を確認

照会があったときに対応できるよう、事業主は、入社時に上記を確認しておく必要があります。

## ●介護休業制度における「常時介護を必要とする状態」の定義（平成 29 年 1 月 1 日～）

平成 28 年 1 月 1 日より改正育児・介護休業法が施行されるに伴い、**介護休業の取得者が増加**と考えられています。特に、どのような状態であれば介護休業の対象となるか？の判定が難しく、医療用語に詳しくない人事担当者にとっては大きな負担です。介護保険制度における「要介護状態」と必ずしも一致するものではなく、有識者による研究会が発足、判断基準見直しの報告書が発表されました。

### 【現行法の定義】

負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

※負傷または疾病による場合、負傷または疾病にかかり治ったあと障害が残った場合、および先天的に障害を有する場合を含む（通達による）

### 【報告書による判断基準】

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上であること
- (2) 状態①~⑫のうち、2 が 2 つ以上または 3 が 1 つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること（介護保険の要介護認定調査票の調査項目より抽出した表を参照）

今後、報告書を参考に通達が発表される予定です。「一般の人にもわかりやすい項目とすべき」との報告内容に期待がかかります。

## ●労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正（平成 28 年 7 月 25 日～）

以下、細かな点ばかりですが、労働者派遣の実務に携わっている場合は、様式等を確認しておく必要があります。特に、派遣業の事業者は、(3)について、来年の事業報告に向けた集計等、業務フローに影響します。

- (1) 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置について、平成 28 年 9 月 30 日以降は、経過措置により、現在、特定労働者派遣事業を行っている者に限定することとした。

※本年 9 月 30 日以降、新規に許可申請をする者に配慮措置は認められなくなります

- (2) 労働者派遣契約で定めるべき事項として、日雇派遣を行わないことが明らかな場合は、政令第 4 条の号番号の記載を不要とした。

【日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合】→備考欄に以下の記載が必要

- a. 無期雇用労働者の労働者派遣に限る場合
- b. 契約期間が 31 日以上の有期雇用労働者の労働派遣に限る場合
- c. 上記いずれかの労働者派遣に限る場合

※労働者派遣契約だけでなく、就業条件明示書および派遣元・派遣先管理台帳についても同様

- (3) 労働者派遣事業報告書（年度報告）の「キャリアアップに資する教育訓練の実施状況の報告」について、教育訓練の対象となる派遣労働者の数、実施した教育訓練の実施時間数や受講者数の報告の方法を明確化した。

※本年の報告様式では、1 年間に実施した人数→1～4 年目以降の合計人数、実施時間→延べ時間、平均実施時間で記載していたが、入職年数ごとに実人数および実際の実施時間数をそれぞれ記載する方式に変更となっています。

## ●平成 27 年度 個別労働紛争解決制度の施行状況が公表

個別労働紛争解決制度には、「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 つがあります。もっとも件数が多い「総合労働相談」は 8 年連続で 100 万件を超えて高止まりです。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談は昨年より 2.6%の微増です。

1 位「いじめ・嫌がらせ」	22.44%	← 4 年連続の 1 位
2 位「解雇」	12.7%	
3 位「自己都合退職」	12.7%	

2 位の「解雇」が減少する中、3 位「自己都合退職」に関する相談が急増しており、2 位と 3 位が入れ替わりそうな状況です。「解雇」が難しいから「自己都合退職」に追い込もうとする姿勢が見取れます。退職にあたり、事前のトラブル予防として何ができるか、管理職の教育や確認事項の明確化などが求められます。

## 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

E-mail: [info@topandcore.or.jp](mailto:info@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

