



トップアンドコア通信

【平成 28 年 10 月 31 日号】

いよいよ年末が近づき、人事・総務担当者は年末調整の準備に追われている頃でしょうか。来年 1 月末までに提出する源泉徴収票（税務署宛）および給与支払報告書（市区町村宛）には、平成 28 年分よりマイナンバーの記載が必須とされています。例年、源泉徴収票や給与支払報告書の提出については紙で郵送対応している会社も多いかと思います。今年は、紙の書類へマイナンバーを印字することを避けるため、e-Tax（国税電子申告）や e-LTax（地方税電子申告）の利用が拡大しているそうです。

本来、雇用保険や社会保険の手続きにもマイナンバーの記載は必須ですが、マイナンバーを記載しない書類もまだまだ受理されているのが実態です。税金関係に続き、社会保険手続きの分野においてもマイナンバーの記載が強化される方向性の中、今一度、マイナンバーの運用を確認しておく必要があります。トップアンドコアでは、電子申請を行う際にもマイナンバーが一切表示されない専用ソフトを使用して手続きを行っております。手続きにおけるマイナンバーの取り扱いについて、ご不安がありましたら、ご相談ください。

●育児・介護休業規程の見直し（平成 29 年 1 月 1 日～）

平成 29 年 1 月 1 日より育児・介護休業法が改正されることに伴い、育児・介護休業規程および労使協定の改訂が必要となります。改訂が必要となる箇所が多いため、記載漏れが無いよう対応しなければなりません。また、子の看護休暇および介護休暇を半日単位で取得させる場合には、半日のカウントを「所定労働時間の 2 分の 1」以外に設定することが可能です。その場合は、別途、労使協定に定める必要がありますので、ご注意ください。

【規程の改訂が必要な法改正事項】

- (1) 対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として、介護休業を分割して取得可能に
- (2) 介護休暇を半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位で取得が可能に
- (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置は、介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用が可能に

※これまでは「介護休業と通算して 93 日」の範囲内で取得可能だったため、改正前に所定労働時間の短縮措置を利用していた場合は、その日数分の介護休業を改正後に取得することができる（経過措置）

- (4) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる制度が新設に

※育児休業で「3 歳に満たない子を養育する従業員」に対する措置と同様です。規則改訂の際は、同条文に追記する方式が簡便です

- (5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件が以下に緩和

- ① 申出時点で過去 1 年以上継続し雇用されていること
- ② 子が 1 歳 6 ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなるか明らかでないこと

※介護の場合は②が「介護休業を取得する日から 93 日を経過する日から 6 ヶ月を経過する日までに雇用契約がなくなるか明らかでないこと」となります

- (6) 子の看護休暇を半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能に

- (7) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置が新設に

※「ハラスメントの防止」に加えて、ハラスメント行為者に対し厳正に処罰する旨の記載が求められています。この他に、服務規定や懲戒事由を追加することが考えられます（別文書による周知も可）

- ◆この他、介護休業を取得できる対象家族の範囲および育児休業を取得できる子の範囲がそれぞれ拡大されていますが、就業規則への記載までは不要です。従業員からの申出があった場合に、間違った運用とならないよう人事担当者が確実に理解しておく必要があります。

上記の規程改訂に伴い、従業員数が10名以上の事業場では就業規則の届出が必要です。また、労使協定の締結により対象者を除外できる場合があります（入社1年未満、週所定労働日数が2日以下…など）。適用を除外する場合は、労使協定の再締結が必要となりますので、平成29年1月1日前までに対応できるようスケジュールにご注意ください。

●過重労働解消キャンペーン（平成28年11月1日～30日）

平成26年に施行された「過労死等防止対策促進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。厚生労働省では同月間に、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」が実施されています。具体的には、都道府県労働局の担当官が相談に応じる電話相談等が行われていますが、事業者にとって最も影響が大きいものは以下です。

【重点監督の実施】

監督の対象とする事業場

- ①長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場
- ②労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談をもとに、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業（必要に応じて夜間の立ち入りを実施）

重点的に確認する事項

- ①時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか
- ②賃金不払残業がないか
- ③不適切な労働時間管理がないか
- ④長時間労働者に対して医師による面接指導等の健康確保措置が講じられているか

●ストレスチェック実施報告の提出（平成28年11月30日まで）

労働安全衛生法の改正により義務化されたストレスチェックは、毎年1回、従業員数50人以上の事業場で実施する必要があります。実施後は、労働基準監督署へ「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第6号の2）」を提出しなければなりません。平成27年11月1日より改正法が施行されたため、第1回目の提出期限は平成28年11月30日となります。

※従業員数50人を超える事業場を複数持つ会社であっても、本社で一括して提出することはできません。
提出漏れが無いようご注意ください

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 <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

