



審議が続いている平成 28 年度予算案ですが、厚生労働省は「企業における正社員点検・待遇改善等の強化」に 452 億円（前年度比 44.9%増）を計上しています。2 月 10 日より拡充されているキャリアアップ助成金（有期→正規転換で 60 万円/1 人あたり）をはじめ、事業主支援を通じて、希望する人の正社員化を進める方針のようです。また、「仕事と家庭の両立支援」に 121 億円（前年度比 44%増）を計上していて、こちらは、特に介護離職ゼロに向けた取り組みとなるようです。新たな助成金の情報も出てきていますので、来年度の人員計画を考える際の参考になさってください。

●雇用保険等のマイナンバーの対応に係る Q & A

厚生労働省の「マイナンバー制度（雇用保険関係）」に掲載されている「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係る Q & A」の内容が再改定されました。雇用保険等のマイナンバー取扱いについては、平成 28 年 1 月 1 日のマイナンバー制度スタート時から、数々の改定がなされています。税や社会保険（日本年金機構）に先駆けて、雇用保険手続きが最初にマイナンバーを記載することになるため、実際の運用に即した内容に変わりつつあります。

1. 雇用保険の届出を「努力義務→義務」へ変更

雇用保険の届出に関しては、番号法上の「努力義務」とされてきましたが、雇用保険法上の「義務」として整理しなおされたことにより、国税庁の見解と同様に「マイナンバーの届出は国民の義務である」と統一されました。

→これに伴い、番号の提供が受けられなかった場合の対応について「受けられなかった理由等の説明は不要」→「(理由を) 明確にしてください」と変更されています。

2. 雇用継続給付（育児休業および高年齢等）の手続きにおいて、事業主は代理人ではなく、個人番号関係事務実施者に変更

原則が本人申請で、事業主が代理する場合は労使協定が必要でしたが、「事業主を経由して提出する」ことが原則と変更されるため、今後は、労使協定の締結は必要なくなりました。

3. 在職者全員分の個人番号の届出の見送り

当初は、平成 27 年度中に在職者全員分のマイナンバーの提供を企業に求める予定でしたが、この提出の求めを行わないことになりました。

4. 郵送の申請の場合「書留郵便→普通郵便可」へ変更

●改正派遣法に関する Q & A

厚生労働省の「平成 27 年労働者派遣法の改正について」に Q & A が掲載されています。実務で直面しがちな内容となっていますので、確認しておくことをお勧めします。特に派遣元事業主に義務づけられた「キャリアアップ措置」については、改正法の施行時、「有給かつ無償」の言葉のみが独り歩きしていた印象でしたが、ここについても Q & A で明確にされています。派遣会社が特に注意すべき Q & A をいくつかご紹介します。

Q：派遣先での OJT はどの程度まで計画的な教育訓練と判断してよいのか？

A：派遣元事業主は、実施を予定する教育訓練計画についてキャリアアップに資する内容であることを説明できなければならない。派遣先に協力を求める場合は、具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練等について記載しておくことが必要である。

Q：入職時の訓練は、必ず労働契約を締結し、かつ、労働者派遣の開始前に実施するのか？

A：入職時の訓練は、労働契約を締結して実施する必要があるが、労働者派遣の開始前に実施することまでは求めていない。

Q：安全衛生法に基づく安全衛生教育はキャリアアップ措置として認められるか？

A：キャリアアップ措置としては認められず、実施実績時間にも算入しない。

Q：通信教育やeラーニング等の時間管理の取扱いはどうすればよいか？

A：電子機器のアクセス時間等により訓練時間を管理する方法のほか、標準的な所要時間をもって実施時間とすることとしても差し支えない。

●両立支援等助成金の内容が公表（平成28年度予算案）

労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入し、実際に対象者が出たときに助成される助成金で、政府の方針や予算の配分によって、毎年のように内容が変わります。平成28年度は、以下のような内容となるようです。**今後、両立支援のための制度導入や対象者が発生する予定があるのであれば、助成金の内容を把握したうえで設計することをお勧めします。**

1. 出生時両立支援助成金（仮称）※新設

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します。

【支給対象】子の出生後8週間以内に開始する14日以上（中小企業は5日）の育児休業

※過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外

【支給額】中小企業 取組及び育休1人目 60万円（2人目以降 15万円）

大企業 取組及び育休1人目 30万円（2人目以降 15万円）

2. 介護支援取組助成金（仮称）※新設

労働者の仕事と介護の両立のため「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組を行った事業主に助成します。

【支給額】1企業1回のみ 60万円

3. 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース ※助成額の拡充

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

【支給額】育児休業取得者1人当たり 50万円（現行30万円）

※育児休業取得者が期間雇用の場合、10万円が加算

4. 中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース ※対象範囲の拡充

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成します。

【支給額】正社員、期間雇用者それぞれ1人について

・プランを策定し、育休取得したとき 30万円

・育休者が職場復帰したとき 30万円

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

