



平成 25 年 4 月に改正された労働契約法の「無期転換ルール」が、いよいよ平成 30 年に表面化するにあたり、厚生労働省からは様々な支援策が発表されています。たとえば、「無期転換制度」導入のためのハンドブックやモデル就業規則の公表、全国でセミナーを開催、各都道府県労働局内に専門の相談員を配置など。不安定な有期雇用者に、なんとか無期転換を果たして雇用の安定を図ってもらおう！という国の姿勢がうかがえます。あるアンケート調査でも「66.1%」の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」との回答がありました。なお、「無期転換ルール」の適用は、「通算 5 年を超える雇用契約」を締結した時点から申込み権が発生します。1 年ごとの有期契約を締結している場合など、対策は待ったなしの時期にきています。

● 雇用保険法等の一部を改正する法律

今回の改正は、「雇用保険法」だけでなく「育児・介護休業法」や「男女雇用機会均等法」の改正も含めた大幅なものです。特に、65 歳以上の高齢者を多く雇用する事業主にとっては、大きな影響が出る内容であるため、中小企業への影響を考慮し、保険料の徴収については一定期間の経過措置が設けられています。また、政府が掲げる「介護離職ゼロ」に向け、仕事と介護の両立を可能とするための制度の改正も多くなされています。改正を受けて、企業は就業規則の改訂や休業制度の整備、管理職への研修など、様々な対策が必要となり、それぞれの施行日を確認したうえで、社内の人員構成や人事の方針等を考慮したスケジュールを立てていくことになります。

以下、主な改正内容をご紹介します。

■ 雇用保険料率の引き下げ（平成 28 年 4 月 1 日～）

現行 13.5/1000（一般の事業）→11/1000（一般の事業）

■ 雇用保険の適用対象の拡大（平成 29 年 1 月 1 日～）

65 歳に達した日以後に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする

65 歳以上の被保険者を「高年齢被保険者」とする

※平成 29 年 1 月 1 日時点で 65 歳以上である従業員は、雇用保険の資格取得手続きを行います。雇用保険料の徴収は平成 32 年 4 月 1 日以降となります

■ 雇用保険料免除措置の廃止（平成 32 年 4 月 1 日～）

現行 4 月 1 日時点で満 64 歳以上の者は雇用保険料が免除されていた措置を廃止

■ 介護休業の見直し（平成 29 年 1 月 1 日）

現行、対象家族 1 人につき最大 93 日、かつ、原則 1 回のみ申出

→ 93 日を限度として、対象家族 1 人につき 3 回の分割取得を可能とする

※93 日の中には「所定労働時間の短縮措置等」が含まれていましたが、今回の改正により「介護休業」のみで通算 93 日を取得することができるようになりました

→ 「所定労働時間の短縮措置等」は 3 年間に 2 回以上の取得可能と改正

※これに伴い、雇用保険の介護休業給付金も支給回数が 3 回までとなり、当分の間、給付率が 67/100 に引き上げ（現行 40/100）

■ 子の看護休暇、介護休暇の見直し（平成 29 年 1 月 1 日～）

現行、原則として 1 日単位の取得

→ 1 日の所定労働時間が 4 時間を超える労働者は半日（所定労働時間の 1/2）の取得が可能

■ 期間雇用者がする育児休業の申出要件の変更（平成 29 年 1 月 1 日～）

1 歳未満の子について育児休業の申出ができる期間雇用者について、現行は 3 つの要件がありましたが、以下の 2 つの要件を満たせば、育児休業の申出が可能となりました。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（変更なし）
- ②子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと
（現行、子が2歳になるまで）

■ 職場におけるマタハラ等に関する雇用管理上の措置の新設（平成29年1月1日～）

現行、事業主による、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止
→上司・同僚などによる、就業環境を害する行為を防止するための雇用管理上必要な措置を、
事業主に義務づける ※派遣先を事業主とみなして、防止措置義務・不利益取扱いの禁止を適用する

● 熊本地震に伴う特例措置

このたびの熊本地震を受けて、雇用・労働関係について厚生労働省より様々な案内が発表されており、災害を受けて事業の休業などを行わざるを得ない場合の手当の支払いや派遣労働に関する対応については、「平成28年熊本地震に伴う労働基準法等に関するQ&A」が出されています。どのような場合に「使用者の責に帰すべき事由」に該当するのかなどが回答されていますので、ぜひ、ご確認ください。

また、失業手当と休業手当を支払う場合の特例措置および助成金について、ご案内します。

①事業所が地震により直接被害を受け、労働者が一時離職する場合

→ 一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含む）が、**雇用保険の失業手当**を受給できる特例措置があります

②地震に伴う経済上の理由により労働者を休業させる場合

→ 地震に伴う経済上の理由により休業を余儀なくされた事業所の事業主が、労働者に休業についての手当を支払えば、**雇用調整助成金**が利用できます

● 長時間労働にかかる労働基準監督署の監督指導を強化！

厚生労働省で開催された「長時間労働削減推進本部」の資料が公開され、今後、監督指導を強化する重点監督対象の範囲が拡大されることが分かりました。

現状、**月100時間超の残業**が疑われるすべての事業場（年間1万事業場）

→ 今後、**月80時間超の残業**が疑われるすべての事業場（試算：年間2万事業場）

平成27年4月～12月の間に約8,500事業場に指導が入っていることから、現在「月80時間超の残業が存在する事業場」は、早急に対策が必要です。また、3月に行われた「一億総活躍国民会議」では、安倍首相が「36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間を設定した事業者に対して指導強化を図る」と指示しています。

● 短時間労働者への社会保険の適用拡大 500人以下も対象の方向へ

年金機能強化法によって平成28年10月から、従業員数501人以上の企業等で①労働時間が週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間が1年以上の見込み、④学生以外の短時間労働者は、社会保険に加入することとされています。これについて、従業員数500人以下の希望する事業主も対象となるよう「労働者の1/2以上の同意が得られた場合には適用拡大の申出ができる」という法案が審議されています。

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

TEL:03-3349-8370

【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

TEL:06-6371-5408

【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

TEL:052-589-8753

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

