



トップアンドコア通信

【平成 29 年 4 月 30 日号】

今年 1 月に改正されたばかりの育児介護休業法について、またまた法改正が行われました。1 つの法律が続けて改正されるのは珍しいことですが、それだけ、育児・介護と仕事の両立支援が急務であるという政府の認識が表れています。育児介護休業の制度は、従業員にとって興味深い内容であるにもかかわらず、とても分かりにくいために制度の理解が進んでいない現状があります。今回の改正を機会として、該当従業員の申出～制度適用の社内フローを確認しておく必要があります。

また、労働基準法関連法令違反について、厚生労働省のホームページで会社名が公表されています。違反事例を見ていると、どの企業においても散見される内容です。今一度、社内の労務管理をご確認ください。社労士法人トップアンドコアでは、労基署等の調査でチェックされる事項を確認する「労務監査メニュー」があります。労務管理にご不安なとき、ぜひ、ご相談ください。

● 雇用保険法等の一部を改正する法律の改正（平成 29 年 4 月～）

就業の促進や雇用の継続を通じて職業の安定を図るため、雇用保険法に関わる改正法案が平成 29 年 3 月 31 日に成立しました。中でも、育児休業に係る改正は、出産・育児を控える従業員にとって大きな改正です。育児休業の制度を周知する義務が事業主に課されたこともあり、従業員から出産・育児・介護の連絡を受けたときの流れをリーフレット等で説明できるよう作成してもいいかもしれません。

1. 育児休業に係る制度の見直し（平成 29 年 10 月 1 日施行）

①最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能に

→1 歳 6 か月以後も保育園等に入れられないなどの場合には、申出により、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長でき、**育児休業給付金の給付期間も 2 歳まで**となる

②育児休業制度等を個別に周知する努力義務

→事業主が、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対し**個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知する努力義務**を課す

③育児目的休暇の導入を促進する努力義務

→小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けるよう、事業主に努力義務を課す

2. 雇用関係助成金（一部を除く）で、生産性向上を図る企業へ割増を行う（平成 29 年 4 月 1 日～）

【対象となる主な助成金】

キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金、両立支援等助成金、65 歳超雇用推進助成金…など

【生産性要件】

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その 3 年前に比べて 6%以上伸びていること

→生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」が厚労省 HP にあります

→**原則、生産性は企業単位で算定**（支店独立会計制度を採用の場合は、支店単位も可）

3. 職業安定法に係る制度の見直し

①すべての求人を対象に、労働関連法令違反を繰り返す求人者の求人を受理しないことができる（公布から 3 年以内に施行）

②**職業紹介事業者**に**情報提供を義務づけ、厚労省「人材サービス総合サイト」へ掲載を必須**とする

【情報の内容】就職者の数、就職者のうち早期に離職した者の数、手数料に関する事項

【施行日】平成 30 年 1 月 1 日～

③求人者に、採用時の条件が求人（募集）時の条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務づける（平成 30 年 1 月 1 日～）

◆具体的には…

「ア. 職業紹介・募集時の労働条件」と「イ. 労働契約締結時の労働条件」が異なる場合はもちろん、「基本給 25～30 万円」などと範囲で明示していた場合、「基本給 25 万円」のみの明示が「基本給 25 万円、営業手当 3 万円」など新たに条件が加わるときも、労働契約の締結前に明示（原則は書面交付）が義務づけられる

上記の他、失業等給付の拡充（解雇等により離職した 30～45 歳の給付日数引上げや、失業手当の算定基礎となる日額の上・下限額の引き上げなど）が決定しています。

● 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し（平成 30 年 1 月 1 日～）

一時は配偶者控除の廃止までも検討されていましたが、「103 万円の壁」は「150 万円の壁」となることで決着しました。合わせて、納税者本人の所得制限の金額の改正および収入に応じた控除額となる仕組みが発表されています。詳細は、財務省のHP「平成 29 年度 税制改正」をご確認ください。

【納税者本人の受ける控除額】

→所得控除額 38 万円の対象となる配偶者の給与収入の上限：**現行 103 万円→150 万円に引き上げ**

→配偶者特別控除：配偶者の給与収入 **150 万円超～201 万円**の場合、収入に応じて 0～38 万円控除

【納税者本人の所得制限】

→納税者本人の給与収入が 1,120 万円以下の場合、上記の配偶者控除および配偶者特別控除を受けることが可能

→給与収入 1,120 万円超～1,220 万円の場合、収入に応じて 0～38 万円の控除あり

● 労働基準法関係法令違反に係る公表

労働基準法や労働安全衛生法違反のうち送検された事案や、違法な長時間労働等が認められたうち都道府県労働局長が経営トップに指導した事案について、会社名を含め、厚生労働省のホームページに一定期間掲載されます。

【違反概要】

- ・労働災害の発生状況を偽った労働者死傷病報告を提出したもの
- ・ボイラー取扱いの作業を無資格の労働者に行かせたもの
- ・労働者に安全帯を使用させることなくゴンドラの作業床で作業を行かせたもの
- ・労働者に法令で定める除染等業務特別教育を行わずに除染業務に就かせたもの
- ・労働者 1 名に **36 協定の締結・届出なく違法な時間外・休日労働**を行かせたもの
- ・労働者 1 名に対して **36 協定の延長時間を超える時間外労働**を行かせたもの
- ・労働者に対し、1 ヶ月間の深夜労働に対する **割増賃金を支払わなかったもの**
- ・労働者に **解雇予告手当を支払わなかったもの**

上記、主な違反例を列挙しました。数年前であれば、軽微な違反として見過ごされていたかもしれない事案が並びます。労働基準法違反に対する社会の目が厳しくなっている現状が分かります。

今回は都道府県別に全 334 件、会社名が所在地とともに公表されており、公表された企業は今後の事業運営においても影響は必至と考えられます。

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

【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:052-589-8753

