



人事労務情報

2016
11

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
法改正情報<育児・介護休業法> 仕事と『介護』の両立支援制度の見直し	1
技能実習制度 外国人技能実習生の実習実施機関への監督指導について	3
助成金情報 中小企業両立支援助成金 <代替要員確保コース>	4
経営関連情報 最低賃金改定に関する企業の意識調査	5
相談室<人事労務管理> 賃金の締切日・支払日を変更する際の注意点	6
実務の疑問解決! パートタイマーの年次有給休暇について	7

法改正情報

仕事と『介護』の両立支援制度の見直し：改正育児介護休業法

平成28年3月31日、雇用保険法の一部を改正する法律が公布されました。これにより育児・介護休業法が改正され、仕事と育児・介護の両立支援制度の見直しが行われることになりました。改正育児・介護休業法は平成29年1月から施行となります。今回の改正では、介護分野を中心に、特に企業における介護離職防止に向けての制度改正が多くなっています。

1. 改正の目的

育児・介護休業法のうち、「介護に関する制度」は、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせることで介護を必要とする家族を抱えながら働く人（労働者）の介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とすることを目的としています。

2. 主な改正内容

現行の介護休業は、介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、原則1回に限り取得できる、い

わば“短期集中”の制度であり、利用率の低さ（平成24年、3.2%）からも使いやすいものではなかったことがうかがえます。

今回の改正により、今後は、“長期・分割”の制度となります。具体的には、次のとおりです。

① 介護休業が3回分割合計で93日まで可能

要介護状態の開始・最終の看取り、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算で93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得が可能となりました。

② 介護のための所定労働時間の短縮措置等が、開始から3年間に2回以上分割で取得可能

これまでは「介護休業と合わせて93日」とされていましたが、「**介護休業とは別に**」、利用開始から3年の間で2回以上に分割して取得することができます。なお、所定労働時間の短縮措置としては、次の4つの中からいずれか1つを講じなければならないとされています。

- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 労働者が利用する介護サービス費用の助成等

③ 介護の開始から終了まで期間限度なく所定労働時間を超えて働かないことが可能

改正により新しく設けられた制度です。介護のために残業の免除を申し出た場合、介護を必要とする家族1人につき、介護終了まで利用することができます。ただし、この申し出は、1回につき1か月以上1年以内の期間で行うことになっています。

④ 介護休暇は半日単位の取得が可能

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や病院の付き添いといった世話をするための休暇です。一年度において5日(対象家族が2人以上の場合は10日)取得できます。現行は1日単位の取得となっていますが、改正により半日単位の取得も認めるように義務付けられました。

半日の考え方

- その1
8:00~12:00(4時間)、昼休み1時間、13:00~17:00(4時間)の会社の場合
→ もとより、午前、午後ともに4時間ですので、設定がしやすいです。
- その2
9:00~12:00(3時間)、昼休み1時間、13:00~18:00(5時間)の会社の場合
→ 昼休みで区切ると、午前休3時間、午後休5時間と不平等ですが、労使協定を締結し、各々の3時間、5時間を「半日」とすることができます。
労使協定を結ばない場合は、原則通り1日の所定労働時間の2分の1を「半日」とするので、14:00で区切ります。

介護対象家族を抱える従業員の多くは中高年です。管理職を含め会社のなかでも責任が重く、事業に重要な役割を担っている労働者もいらっしゃるでしょう。その方々が介護離職を選択することなく、仕事と介護を両立するために、会社としてどのような支援をしていくか、法改正への対応と併せて検討したいものです。



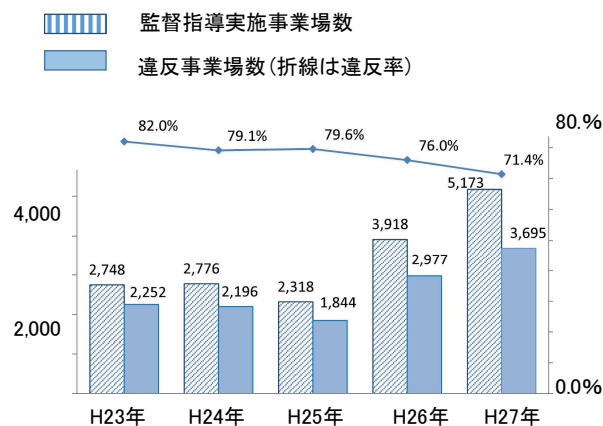
外国人技能実習制度

外国人技能実習生の実習実施機関への監督指導について

平成28年8月16日に厚生労働省より「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成27年の監督指導、送検の状況」が公表されましたので、その内容をお知らせします。

全国の労働局や労働基準監督署などの労働基準監督機関において、実習実施機関に対し、5,173件の監督指導が実施されました。

これらのことから、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）で定めた時間外労働の上限時間を超えた違法な長時間労働をさせていたり、給与支払いが最低賃金未満であるなどの実態がうかがえます。



上記グラフから、2年前(平成25年)の2,318件に比べ、平成27年は5,173件と倍増しており、監督指導が強化されていることがわかります。

この監督指導において、何らかの労働基準関係法令違反が認められたのは、総数の71.4%にあたる3,695件です。

(実習実施機関に違反があったものの件数なので、技能実習生に対してではなく日本人労働者にかかる違反も含まれます。)

主な違反内容は、

- ① 違法な時間外労働などの労働時間関係(22.6%)
 - ② 安全措置が講じられていない機械を使用させていたなど安全基準関係(20.8%)
 - ③ 賃金不払残業など割増賃金の支払関係(15.0%)
- となっています。

また、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として労働基準監督機関が送検した件数は46件となっています。

送検事例のなかには、監督指導時に虚偽の陳述をし、虚偽の記載をした賃金台帳を提出するなど事実を隠匿したことが発覚したために強制捜査が実施されたものもあります。

今後も、積極的に労働局や労働基準監督署などが監督指導を実施するものと予想されます。外国人技能実習生を受け入れている場合には、法令違反がないようにしなければなりません。たとえば、公益財団法人国際研修機構が無償提供している「外国人技能実習生労務管理ハンドブック」などを活用しながら、適正な技能実習を実施しているか否かの再確認を行うのもよいでしょう。

具体的な監督指導や送検の事例をご確認されたい場合は、厚労省の報道発表資料でご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000133506.html>

助成金情報

中小企業両立支援助成金 〈代替要員確保コース〉

働きながら子の養育を行う労働者の雇用継続を図るため、労働者の職業生活と家庭生活を両立させる制度を導入し、利用を促進した中小企業事業主に対して助成金が支給されます。

この中小企業両立支援助成金は、① 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か月以上継続雇用した場合に支給される〈代替要員確保コース〉、② 育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した場合に支給される〈期間雇用者継続就業コース〉 ※平成28.11.30が最終申請期限日、③ 育休復帰支援プランを策定・導入し、対象労働者が育休取得した場合および復帰した場合に支給される〈育休復帰支援プランコース〉の3つのコースがあります。

子育て世代の20～30代が多く、女性労働者や期間雇用者を基幹戦力として考えている中小企業が受給しやすい助成金です。今回は、①〈代替要員確保コース〉について取り上げます。

1. 代替要員確保コースの概要

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か月以上継続雇用した中小企業事業主に助成されます。

2. 申請するために必要なこと

① 就業規則を整備すること

育児休業取得者を育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取扱いを、申請予定の労働者の復帰前に、就業規則に定めておく必要があります。

なお、就業規則の整備は、申請予定の労働者が育児休業を開始する前までに行うという条件にはなっていません。よって、育児休業開始の後からでも、この助成金に取り組むことができます。

② 育児休業を取得させること

雇用保険被保険者である従業員に、連続して1か月以上休業した期間が合計3か月以上となる育児休業を取得させる必要があります。

③ 代替要員を確保すること

次のすべての要件を満たす育児休業者の代替要員を確保する必要があります。

- 育児休業者の職務を代替する者であること
- 育児休業者と同一の事業所および部署で勤務していること
- 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること
- 新たな雇入れまたは新たな派遣により確保するものであること
- 代替要員としての確保の時期が、妊娠の事実について事業主が知ることができた日以降であること
- 育児休業取得者の育児休業期間において、連続して1か月以上勤務した期間が合計して3か月以上であること

なお、事業所によっては、育児休業者の職務を既存の従業員が引き継ぐこともあると思います。この場合には、引継ぎを受けた既存の従業員の代替となる方を確保することでも認められます。また、代替要員として入社した方を、育児休業期間だけでなく、復職後もそのまま雇用していても申請することができます。

④ 育児休業者が原職等に復帰し、引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用されていること

育児休業後に、短時間労働者として、新たに雇用契約を締結している場合や、月給制を時給制に変更する等給与形態が変更されている場合は、たとえ育児休業者本人の希望によるものであっても原職等復帰とはなりません。

- ⑤ 次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届けていること。また、この計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じていること

3. 受給金額および手続き

育児休業取得者 1人当たり：50万円

対象育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円の加算があります。また、育児休業を取得した期間雇用者が正社員または無期雇用として復職した場合はさらに10万円加算されます。

なお、支給申請手続きは、育児休業者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、事業所の本社等の所在地を管轄する労働局に行います。

この助成金は「原職等復帰」を要件にしているので、育児を行う労働者が復職できないことへの不安を打ち消すことができ、継続就業へとつなげることができます。また、「代替要員確保」を要件としていることから、事業主にとっても育児休業取得による人手不足を回避し、育児休業取得を促進させるひとつになると思います。

最低賃金改定に関する企業の意識調査 ～ 3割以上の企業が給与体系を見直す ～

帝国データバンクが『最低賃金改定に関する企業の意識調査』を発表しました。

最低賃金は、平成28年度の改定で、全国平均で過去最大幅の25円引き上げられ、地域別では都道府県ごとに21～25円引き上げられ時給714～932円となりました。

この改定を受け、**給与体系の見直しの有無**を尋ねたところ、「見直した(検討中)」企業は35.0%、一方、「見直しをしていない(検討していない)」企業は49.1%となりました。実際に給与体系の変更をしないまでも改定対応を図った企業が多いことが表れています。

給与体系の見直しを行った**企業の業界**は、[小売]48.9%、[運輸・倉庫]が43.4%、[製造]が41.0%、[農・林・水産]が37.3%と高い割合となっています。このことは、非正規社員を多く抱える業界への影響が大きく、今年度の改定が直接給与体系の見直しにつながったことを表しています。

また、**地域別**では、「北海道」43.4%、[九州]40.7%、[中国]40.2%と高く、この3つの地域では4割を超える企業が給与体系の見直しを行ったということがわかりました。

なお、今回の給与体系の見直しは、必ずしも最低賃金での採用との関連ということではなく、人事評価も含めた給与体系の見直しなど人材確保に重点を置いている企業もあるようです。

昨年に続く今年度の大幅な引き上げですが、**引き上げ額**について「労働者やその家族が最低限度の生活を維持していくうえで妥当」かどうかについては「妥当」と考える企業が40.5%を占め、引き上げ額については受け入れられていることがわかりました。

一方、「**自社の業績への影響**」では、「影響がない」と回答した企業が57.9%である一方、「マイナスの影響がある」と回答した企業も21.7%ありました。

この2項目については、「引き上げ額が高い」と回答した企業ほど、「自社業績にマイナスの影響」があると回答するといった相関関係ができていたことも表れていました。

詳細は、帝国データバンク「最低賃金に関する企業の意識調査」でご確認ください。

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p161004.html>

相談室〈人事労務管理〉

賃金の締切日・支払日を変更する際の注意点



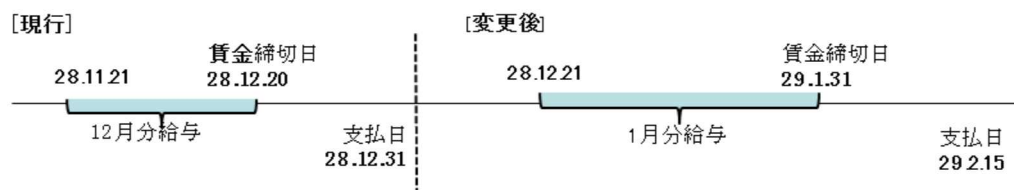
人事部長

給与計算の日程がタイトなので、賃金の締切日と支払日に余裕を持たすことを考えています。区切りよく、来年の1月から、現在の[20日締切、当月末日払い]を、[末日締切、翌月15日払い]に変更したいのですが・・・。



社労士

ということは、今年の12月31日に賃金を支払ったあと、次の支払いは来年の2月15日を想定されているのですね。となると、1月は賃金を支払わないということが発生しそうですね。



人事部長

そうなんです。1月に給与を支給しないということを懸念しています。



社労士

そうですね。変更することは可能ですが、取扱いに注意が必要で、賃金を支払わない月があるということは避けなくてはなりません。賃金の支払いには、**賃金支払の5原則**「通貨で、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払う」があり、今回の取り扱いだと「毎月1回以上支払う」という点を守れなくなります。よって、1月に何らかの賃金を支払えば問題ないのですが、たとえば12月21日～31日までの賃金を1月31日に支払うという対応も考えられます。

人事部長

なるほど・・・。会社の便宜上、賃金の締切日・支払日を変更する際も、毎月1回以上支払うという点は守らなければいけないのですね。



社労士

そうですね。今回は来年の1月から変更されるということで、先ほどの例の対応でも、1月は11日分(12/21～31分)の賃金しか支払われず、従業員にとっては通常の月に比べると一時的に手取りが減ります。生活面への影響を考慮し、変更のタイミングを賞与支給月に合わせたり、短期間の貸付なども検討することが望ましいです。合わせて、従業員の方へ早めにアナウンスをして、計画を立ててもらう期間を設定することも大切です。

人事部長

なるほど・・・。よく分かりました。再度、1月ではなく、3月の決算賞与のタイミングにずらすことを社内で検討してみます。



社労士

社内での検討のなかで不明なことがありましたら、またご相談にきてください。今回のポイントは、①賃金の支払い5原則を守ること、②変更するタイミングの検討と従業員への早めのアナウンス、ということになります。

実務の疑問解決！

パートタイマーの年次有給休暇について



多くの企業でパートタイマーが活躍されていると思います。労働基準法では、パートタイマーであっても、一定の要件を満たせば、年次有給休暇を付与されることとなっています。

パートタイマーを定着させ戦力となってもらうためには、年次有給休暇をうまく活用することもひとつの手立てとなります。

Q パートタイマーに年次有給休暇が付与される要件は？

パートタイマーでも年次有給休暇(以下、「年休」といいます)が発生する要件は、通常の労働者と同じであり、以下の2つの要件を満たせば年休を請求する権利が発生します。

- ① 入社した日から起算して6か月間継続勤務していること
- ② 決められた労働日数の8割以上出勤していること

なお、6か月未満の有期契約で雇用されているパートタイマーでも、契約更新をして実質的に雇用関係が継続している場合は、更新によって通算6か月を超えた場合に、上記①を満たしたことになります。

Q パートタイマーによって、週の所定労働時間や所定労働日数が異なります。これらによって付与する年休の日数に差が生じるのでしょうか。

パートタイマーの年休の付与日数は、週の所定労働時間や所定労働日数により、次のように定められています。

1. 週の所定労働時間が30時間以上の場合 → 通常の労働者と同じ日数を与えることになっています。
2. 週の所定労働時間が30時間未満の場合
 - ① 所定労働日数が週5日以上(週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間217日以上)の場合
→ 通常の労働者と同じ日数を与えることになっています。
 - ② 所定労働時間が週4日以下(週以外の期間によって労働日数を定めている場合は年間216日以下)の場合
→ 1週間または1年間の所定労働時間に応じて、年休を比例付与することになっています。

週所定 労働時間	週所定 労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によっ て労働に数が定められ ている場合)	雇入れの日から起算した 継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

Q パートタイマーが年休を取得した日に対して支払う賃金は？

たとえば、[月曜日は3時間・金曜日は5時間、週2日勤務]という雇用契約を交わしたパートタイマーAさんが、「月曜日に年休を取得したい」と請求した場合、賃金はどのように支払えばよいのでしょうか。

年休を取得した際に支払うべき賃金については、労働基準法で次のいずれかの算定方法を採用するように定めています。

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法の標準報酬日額に相当する額(労使協定も必要)

なお、算定方法はその都度自由に選べるのではなく、あらかじめどの方法で算定するかを就業規則等で定めておく必要があります。

通常の労働者であれば②を選択することが一般的です。一方、パートタイマーについては、Aさんのように所定労働時間が曜日によって異なることが間々あります。そうすると、年休を取る曜日によって支払われる賃金にバラつきが出てしまうため、①を選択するケースもあります。

①の平均賃金を計算方法を示します。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{上記3か月間の総暦日数}}$$

上記が原則の計算方法ですが、時給制の平均賃金の場合は最低保障があり、原則の計算方法と最低保障の計算方法を比べて、いずれか高い方が適用されます。

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{上記3か月間に労働した日数}} \times 60\%$$

たとえば、Aさんの過去3か月の状況が[賃金合計：100,000円、暦日数：91日、労働日数：25日]であった場合、原則だと1,098.90円、最低保障の金額だと2,400円となり、平均賃金は2,400円として取り扱うこととなります。

パートタイマーを対象とした就業規則等のなかで「年休を取得した際に支払うべき賃金」のいずれかを定めるかは各々の企業に合った方法となりますが、下記のメリット・デメリットもご参考にしてください。

算定方法	メリット	デメリット
① 平均賃金	年休1日分の賃金額が低くなる	毎月、平均賃金を算出する手間が発生
② 所定労働時間労働した場合に支払われる賃金	計算しやすい	日により勤務時間が異なる場合、勤務時間が長い日に年休を取得されやすい
③ 健康保険法の標準報酬日額	年休1日分の賃金額が低くなる	労使協定が必要。社会保険に加入していないパートタイマーも多く、現実的でない。