

# つちはし事務所通信

# 7

## July

## 2016



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2016年7月1日

### 連載トピックス

## 雇用保険法等の一部を改正する法律が成立②



前回、「雇用保険法等の一部を改正する法律」の全体像を紹介しましたが、今回は、そのうち、その一部が本年の8月から実施される「介護休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

### 介護休業等に係る制度の見直し

#### ● 仕事と介護の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。 実施時期…… 1の規定は平成28年8月1日、それ以外の規定は平成29年1月1日

	規定	改正前	改正後
1	介護休業給付の給付率の引き上げ	休業開始時点の賃金の40%	休業開始時点の賃金の67%に引き上げを行う
2	介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする
3	介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする 〈補足〉事業主は、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。(措置内容は現行と同じ。利用の要件を緩和) ①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除(新設)	なし	介護終了までの期間について請求可能な権利として新設する 〈補足〉 ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

〈補足〉その他、省令の改正により、介護休業等の対象家族の範囲の拡大も行う予定。

☆ 8月から介護休業給付金の給付率が引き上げられます。介護休業の期間については、法令上、賃金の支払い義務はありませんが、もし、支払うとしても、賃金と介護休業給付金との合計が、休業時点の賃金の80%を超えないように、給付金の支給額が調整されます。つまり、賃金を支払う場合は、その額を、休業時点の賃金の13% (80% - 67%) とすると最も効率的ということになります。



本年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。実施が近づいてきたこともあり、厚生労働省から、適用拡大に関する通達が発出され、その内容を易しく説明したリーフレットやQ&Aも公表されました。これまでと何が変わるのか？ 重要な部分を紹介します。

## 健康保険・厚生年金保険の適用拡大のポイント

### 現行〔「昭和 55 年内かん(通達のようなもの)」で規定〕

1 日又は 1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である者は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。(これに該当しない者でも、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う)

↓ (取り扱いを変更)

### 本年 10 月～〔法律で明確に規定〕

1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数の 4 分の 3 以上 (以下「4 分の 3 基準」という。) である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

✦ (4 分の 3 基準を満たさないケースについても規定[これが拡大部分])

4 分の 3 基準を満たさない者でも、次の①～⑤までの 5 つの要件 (以下「5 要件」という。) を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 同一の事業所に継続して 1 年以上使用されることが見込まれること
- ③ 報酬の月額が 8 万 8 千円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 特定適用事業所\*に使用されていること



\* 特定適用事業所……事業主が同一である 1 又は 2 以上の適用事業所であって、当該 1 又は 2 以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時 500 人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500 人超えか否かを判断することになります。

☆10 月からは、これまでの曖昧さを取り払った「4 分の 3 基準」と、新たに設けられた「5 要件」により、被保険者として取り扱うか否かが判断されます。しかし、「5 要件」が適用されるのは、当面は、大企業 (500 人超え) のみとなっています。

### あとがき◆つちはし事務所より

☆事務所通信 6 月号は当所の不手際で、ファックス送信が出来ておりませんでした。大変申し訳ございません。

今月 2 号一緒にファックスさせていただきましたので、雇用保険法等の改正について①②まとめてご覧ください。

☆毎年、事務所駐車場の入口天井に巣作りするツバメが、今年もそろそろ巣立ちの季節を迎えようとしています。今ではどっちが親か分からないくらい大きくなった雛ですが、親は今も必死で餌を探してきては雛に与えています。その姿を見るたびに、改めて「親ってありがたいなあ」、「親って大変だなあ。」としみじみ実感。子育てをしている社員さんも、親の介護している社員さんも、きっと同じような大変さを抱えながら仕事を続けているのでは。そんな方たちを側面から支援する法律、育児・介護休業関連の改正が、今月のテーマです。具体的にはこの 8 月から介護休業給付金の支給率が上がります。人手不足が叫ばれる中、介護や育児で辞めることなく、長く働いてもらえる職場作りがこれからの企業の人事戦略とも言われています。人事のどんな制度設計が有効か、つちはし事務所にご相談ください。

