

つちはし事務所通信

8

August
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8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③

今回は、「育児休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

育児休業等に係る制度の見直し

●仕事と育児の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、男女雇用機会均等法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。

(実施時期……平成29年1月1日)

| | 規定 | 改正前 | 改正後 |
|---|---|---|--|
| 1 | 子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化  | 1日単位での取得 | 1日単位の取得に加え、 半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位のみ。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らし、半日単位での取得が困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。(例:午前3時間、午後5時間など) |
| 2 | 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和  | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に労働契約が更新されないことが明らかである者を除く | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ② 子が1歳6か月になるまでの間に労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかである者を除く とし、取得要件を緩和する。 |
| 3 | 育児休業等の対象となる子の範囲 | 法律上の親子関係である実子・養子 | 法律上の親子関係にある子に加え、 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じた関係にある子についても、育児休業制度等の対象に追加する。 |
| 4 | 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備 | 事業主による不利益取扱い(就業環境を害することを含む。)は禁止 | 左記に加え、 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置* を事業主に義務付ける。 ※派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。 |

☆ いずれも就業規則などの整備が必要となりますので、詳細などについて、気軽にお声かけください。



政府は、本年6月に、いわゆる「骨太の方針 2016」、「日本再興戦略 2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定しました。経済財政運営やその改革が内容の核といえますが、働き方の改革のことなども、横断的な課題として取り上げています。働き方について、どのような改革を図ろうとしているのか、以下で簡単に紹介します。

一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の方向：「ニッポン一億総活躍プラン」より

「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とし、次のような改革の方向性を示しています。

●同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

- ・再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。
- ・その実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。
- ・正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。
※現状➡パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、日本では4割低くなっている。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目途として引き上げていき、全国加重平均が1,000円となることを目指す。最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。



●長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、その是正に向け、法規制の執行を強化する。
- ・労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる“36（サブロク）協定”における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始し、時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。
※現状➡週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、日本では2割となっている。
- ・あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。



●高齢者の就労促進

- ・生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えると同時に、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。
※現状➡高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は2割にとどまっている。
- ・企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。



あとがき◆つちはし事務所より

- ☆ 一億総活躍社会、の旗印のもとに「同一労働、同一賃金」という動きが、だんだん現実味をおびてきました。背景にあるのは、若い人を中心にした非正規労働者の増加と、正規と非正規の賃金格差が、欧米では1対0.8程度なのに、日本では1対0.6という現実。男性正社員とパート主婦の家庭を想定して設計された日本の人事制度、給与体系、税制等々まとめて再設計する必要がありそうな話です。どこまで現実が進むのか今後の動向に注目です。
- ☆ さて、「同一労働、同一賃金」の議論より前に、差し迫った話題は**今年の最低賃金**の動向。最低賃金審議会の答申では徳島は21円引き上げという目安が示されました。答申通りに改定されれば、現在**695円**の最低賃金が今年の10月から**716円**になる予定です。正社員であれば約124,000円が最低賃金をクリアしているかどうかのライン。自社の賃金台帳をじっくり見て、それより賃金が高い人がいるなら、早々に昇給計画に着手をお願いします。