

NEWS LETTER

金融機関の統合再編が活発化しています。地銀クラスでは横浜と東日本、常陽と足利が記憶に新しく、信金業界では札幌・北海・小樽の三庫合併が注目を集めました。人口減に伴う経済規模、市場規模の縮小と需要の先細りが、暗殺者の様に音もなく忍び寄る一方で、マイナス金利の影響は間もなく、明確な数字となって経営体力を殺ぎ始める筈です。そうなる前に、弱者同士が集まって体力強化を図る為の、或いは強者間の過当競争による消耗戦を避ける為の、苦肉の策であるとも云えますが、外圧を受けた当局が、B K 救済の旗を降ろした影響は、殊の外甚大の様です。

12

2016



育児休業等が取得できる 有期契約労働者の範囲変更等

1ヶ月単位の変形労働時間制とは
来年1月からスタートする
雇用保険の適用拡大と各給付金制度

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

育児休業等が取得できる 有期契約労働者の範囲変更等

いよいよ改正育児・介護休業法の施行が来年1月に迫ってきました。今回の改正では、介護休業の分割取得や、子の看護休暇および介護休暇の半日単位での取得等が注目を集めていますが、その他にも育児休業や介護休業（以下、「育児休業等」という）を取得することのできる有期契約労働者の範囲の拡大といった、細かな改正も行われています。今回はその内容のいくつかを確認しておきましょう。

1. 休業取得対象者の範囲拡大

育児休業等の制度が設けられている趣旨は、雇用の継続を前提として一定期間、労働の義務を免除することにあります。そのため、休業前等にあらかじめ退職を申し出ている場合や、一定の期間後に雇用が終了することが明らかかな場合には、そもそも育児休業等を取得できないことになっています。

この点について、今回、有期契約労働者の育児休業等を取得できる範囲に関する改正が行われました。その結果、来年1月からは申出時点において以下の2つの要件のいずれをも満たした場合に、休業が取得できることとなります。

[育児休業]

- ①入社1年以上であること
- ②子が1歳6ヶ月になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

[介護休業]

- ①入社1年以上であること
- ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

②の「更新されないことが明らか」とは、契約期間が満了することや、更新がされない

ことが確実な場合を指しており、「更新する場合があります」とのみ定めている場合には、該当しないと考えなければなりません。

2. 介護休業の対象となる家族の変更

介護休業の対象となる家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫となっています。このうち、現行制度では、祖父母、兄弟姉妹および孫について、「同居し、かつ、扶養していること」という要件がありますが、来年1月からはこれらの要件が廃止されます。より介護休業の対象となる家族の範囲が広くなり、取得者が増加することが予想されます。

3. 育児休業の対象となる子の範囲の変更

育児休業は子を養育するための休業ですが、この「子」の定義が来年1月から変更になります。これまでは法律上の実子および養子となっていますが、来年1月からは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等も「子」の対象として追加されます。該当するケースは稀かとは思いますが、従業員からの取得申出の際に誤った判断をしないようにしましょう。

今回の改正により、育児・介護休業規程において介護の部分を中心に、細かな変更が必要になります。改正点を押さえた上で、漏れのないように規程整備を進めましょう。

1ヶ月単位の変形労働時間制とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では、1ヶ月の中でも業務の繁閑に差があるので、労働時間を柔軟に設定できないかと思っています。選択肢として1ヶ月単位の変形労働時間制を活用できるのではないかと思います。これについて教えてもらえませんか？



総務部長

この1ヶ月単位の変形労働時間制とは、1ヶ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内（特例措置対象事業場は44時間）となるように、労働時間を設定することができる制度になります。



社労士

当社では、月の月上旬は比較的業務が落ち着いていますが、月の下旬が繁忙期となっています。例えば、月上旬は1日の所定労働時間を7時間にし、下旬を9時間に設定することも可能なのでしょうか？



はい、可能です。労働時間は1日8時間、1週40時間を超えてはならないという規定がありますが、1ヶ月単位の変形労働時間制を導入した場合、1ヶ月以内の期間を平均して週40時間を超えない範囲で1日8時間を超える労働時間を設定することができます。



そうすると、当社でも活用できそうですね。ところで、どのように労働時間の設定をすればよいですか？



1ヶ月の法定労働時間の総枠に収まるように、各日の労働時間を設定することになります。例えば30日の月であれば171.4時間（40時間÷7日×30日）、31日の月であれば177.1時間（40時間÷7日×31日）と決められています。



なるほど。例えば、7時間・8時間・9時間の日を組み合わせると総枠に収まるようになりますね。それでは、1ヶ月単位の変形労働時間制を導入する際に行う手続きはありますか？



労使協定(※)または就業規則その他これに準ずるものに、①変形期間（1ヶ月以内）と変形期間の起算日、②変形期間中の各日および各週の所定労働時間を定めることとなります。なお、交替制等により勤務シフトにより運用する場合は、就業規則に各勤務の始業・終業時刻、勤務シフト表の作成手続き等を定め、変形期間の開始前までに具体的な勤務シフトを特定しておくこととなります。例えば毎月1日を起算日とした場合、遅くとも前月の末日までに勤務シフト表を作成しておく必要があります。



なるほど。あらかじめ労働時間を決めておくことがポイントですね。まずは、このような労働時間制度を取り入れることができないかを社内で検討してみたいと思います。また分からないことが出てきましたら、教えてください。



※労使協定の場合、上記①②に加えて③対象となる労働者の範囲④協定の有効期間を定め、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

【ワンポイントアドバイス】

- 1ヶ月単位の変形労働時間制では、1ヶ月の法定労働時間の総枠の範囲内で、各日の労働時間を設定する。
- 各日の労働時間が勤務シフトの場合も、対象期間が始まる前日までには具体的な勤務シフトを特定しておく必要がある。

来年1月からスタートする 雇用保険の適用拡大と各給付金制度

来年1月より、65歳以上の人についても適用要件を満たせば雇用保険の加入対象となる法改正が施行されます。そこで、この適用拡大に伴う手続きと被保険者に支給される給付金の内容を確認しておきましょう。

1.新たに被保険者となる人と手続き

これまで65歳以上で新たに入社した場合には、雇用保険の被保険者にはなりませんでしたが、来年1月からは1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込がある場合、雇用保険の被保険者となります。この適用拡大は、平成28年12月末時点で、入社時に既に65歳以上であったために雇用保険の被保険者とならなかった人にも適用されることになっており、該当者は来年3月31日までに資格取得手続きを行う必要があります。

金、介護休業給付金、教育訓練給付金が支給されます。

このうち、退職したときには基本手当が支給されますが、65歳以上の被保険者が退職した場合には、基本手当ではなく一時金である高年齢者求職者給付金が支給されます。その額は基本手当日額に基づいて決定され、下表のように被保険者であった期間に応じて変わります。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	30日分	50日分

この受給要件は、以下の3つとなっています。

- ① 離職していること
 - ② 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
 - ③ 離職前1年間(※)に雇用保険に加入していた期間が通算して6ヶ月以上あること
- ※病気やけが等により働けない期間があった場合は、その期間を加えることが可能

2.雇用保険料の取扱い

現在、雇用保険料は会社だけでなく、被保険者も負担していますが、毎年4月1日時点で64歳になっている人については、それ以降の保険料が免除されています。この免除制度は平成31年度まで継続することになっており、今回、新たに被保険者となる65歳以上の人も平成31年度までは免除の対象となります。

3.65歳以上の人も対象となる各給付金

今回の適用拡大により、65歳以上の人も雇用保険の被保険者となるため、要件を満たすことで退職したときの給付金、育児休業給付

なお、育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金については、通常の被保険者と同様の給付を受けることができます。

今回の雇用保険の適用拡大により、従業員から各給付金について問い合わせが増える可能性があります。そのため、適用拡大と併せてどのような給付金を受けることができるのか、内容を把握しておきたいものです。