



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

◆失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（改正前 1.0%→改正後 0.8%）が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、（1）育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）、（2）育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1 歳までの継続雇用要件等）の緩和等が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

介護離職の防止に向け、（1）介護休業の分割取得（3 回まで、計 93 日）、（2）所定外労働の免除制度の創設、（3）介護休暇の半日単位取得、（4）介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の 40%→67%）等が実施されます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日、介護休業給付の給付率の引上げは平成 28 年 8 月 1 日）

◆高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65 歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります（保険料の徴収に関しては平成 31 年度分まで免除）。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週 40 時間までの就業が可能になります。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充（再就職手当の給付率の引上げ等）が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

働く女性の「出産後の就業」についての意識は？

◆出産後に仕事への意欲が下がる女性は2割弱

人材不足や女性の社会進出が進むなか、かつてのように結婚や出産を機に仕事を辞めるという女性は減少傾向にあり、子供を生んだ後も仕事を続ける女性は増加しています。一方で、企業としては、産休・育休復帰後の社員の就業への意識も気になるようです。

エン・ジャパン株式会社が同社のサイト『エン転職 WOMAN』の利用者で、子育て中の女性を対象に行った「ワーママ（ワーキングマザー）の就業意識」調査（回答者 368 名）によると、「出産前と比較して、仕事への意欲はどう変化しましたか？」という質問に対して、「上がった（上がった、変わらず高い）」が 46%、「変わらない（普通）」が 36%となり、「下がった（下がった、変わらず低い）」と答えた割合は 18%となったそうです。

仕事への意欲が下がる人もいる一方、全体としては就業意欲を維持している女性が多いことがわかります。

◆意欲が下がる職場環境とは？

職場復帰後の女性にとって、会社の職場環境は、仕事を続けていけるかいけないかを左右する大きな問題です。調査では「出産前と比較した仕事への意欲に職場環境で影響をおよぼしているものを教えてください」（複数回答可）との質問に対する回答として、意欲が上がった方と下がった方の結果を比較したところ、以下のような結果となったそうです。

- ・「周囲からの評価」（意欲が下がった方：46%、上がった方：35%）
- ・「職場の人間関係」（同：42%、32%）
- ・「会社からの期待」（同：35%、23%）

「責任のある仕事を任せてもらえない」「勤務時間が短いだけで評価が下がった」など、会社や周囲からの期待が低いことで意欲低下につながっている意見が目立っています。

◆労使共に納得のいく環境づくりを

調査では、反対に意欲が上がった影響として、「時間の配慮」や「産前と変わらない評価」をしてもらえたこと等の声があがっています。

労使共に負担とならないようコミュニケーションをとりながらの柔軟な対応や、今後は従来の働き方の見直しも求められてきそうです。

厚労省が発表！ 非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」

◆「やむなく非正規」の割合を5年間で約半分に

厚生労働省は1月28日、派遣や契約社員など非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。

企業への助成金の拡充・新設や職業訓練、学校や地方自治体との連携などを通じて、正社員の仕事がない等でやむなく非正規で働く人の割合を2016年度以降の5年間で大幅に減らしていくことを目指しています。

◆若年者・女性に多い「やむなく非正規」

厚生労働省によると、非正規全体のうち、やむなく非正規で働く人（不本意非正規雇用労働者）の割合は2014年で18.1%。その内訳を分析すると、若年層や派遣社員・契約社員の比率が比較的高く、また、男性に比べ女性のほうが雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景のひとつとされています。

これを踏まえ、同省では、不本意非正規雇用労働者の割合を2020年度までに非正規雇用全体の10%以下、若年層（25～34歳）については2014年の28.4%から半減させるとしています。

◆ハローワークの支援強化、助成金の拡充、業界団体への要請などが柱

具体的には、「ハローワークにおける正社員求人確保や正社員就職に向けた担当者制による支援等」、「キャリアアップ助成金の活用促進」、「業界団体への要請」、「公的職業訓練や成長分野での人材育成の推進」、「改正労働者派遣法の円滑な施行」、「助成金を活用した有期契約労働者の無期転換の促進」などの対策を掲げています。

◆正規と非正規の賃金格差縮小も目標に

このほか、いわゆる「多様な正社員」の推進や、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小も目標として掲げています。

2014年の調査では、正社員の月額額は31万7,000円ですが、非正規は20万円。非正規の場合は定期昇給などもなく、50代でみると約2倍の差になります。

具体的な数値目標までは掲げませんでした。安倍政権が掲げる「同一労働同一賃金」を進めるためのチームを省内につくるなどして、非正規の待遇改善を目指します。

◆2016年度以降、順次対策を強化

国が非正規の正社員化や待遇改善を目指す包括的な計画を出すのは初めてで、政府は既存の制度も含め、2016年度以降に順次対策を強化していく方針です。

4月から拡充される「ひとり親就労支援策」の概要

◆「ひとり親家庭」への就労支援策

厚生労働省は今年4月から「ひとり親家庭」の父または母が正社員として働けるよう経済的支援を拡充していくことを明らかにしました。

就職するための教育訓練や、ひとり親を雇用する企業への資金補助を増やすことが想定されているようです。

◆企業向けの助成金が拡充

教育訓練の支援では、「自立支援教育訓練給付金」の支給額について20万円（現在は10万円）を上限とし、補助割合も受講費の6割（現在は2割）とします。

この制度は、20歳未満の子どもをもつひとり親であれば利用でき、自治体が指定するパソコン技能研修や介護職員向け研修などで補助を受けることができます。

また、企業向けの助成金も拡充します。今まではひとり親を試みに雇う企業への奨励金（1人あたり最大15万円）と無期雇用する企業に支給する助成金（1人あたり最大60万円）のどちらかのみを活用することができましたが、4月からは併用が可能となります。

そのため、ひとり親を雇用する際に、試用期間を経て本採用とする企業が増えることが考えられます。

◆子どもの教育支援策、児童扶養手当も

厚生労働省はこのほかにも子どもの教育支援策として、高校や大学の授業料に充てる貸付けの上限額をこれまでの1.5倍に引き上げます。

また、政府は所得の低いひとり親家庭に支給する児童扶養手当について、第2子の加算額を月額5,000円から最大1万円、第3子以降を月額3,000円から最大6,000円にそれぞれ引き上げる児童扶養手当法改正案を閣議決定しました。

こちらの施行は8月1日が予定されており、12月の支給分から増額される見込みです。

オフィス石野よりひとこと

■事務所移転のお知らせ

すでに皆さまのお手元に移転のご案内が届いていると思いますが、弊所は3/1より、下記の住所へ移転いたします。

〒460-0002

名古屋市中区丸の内2-14-4

エグゼ丸の内907

※電話番号の変更はございません。

事務所の移転に際し、皆様にはお手数をおかけして大変申し訳ございません。

オフィス石野一同、気持ちも新たにスタートしたいと思いますので、

今後ともどうぞよろしくお願い致します！！