



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

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40～50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、(1) 最大 3 分割で取得可能 (上限 93 日間)、(2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3) 介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。

◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか (要介護 2～3 程度) が目安となっていました、介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。新基準では、要介護 2 以上なら休業を取得できることが明記され、要介護 1 以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年 1 月 1 日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

来年早々に対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。

調査結果にみる 中小企業の「人手不足」への対応と課題

◆中小企業へのアンケート調査

日本商工会議所から6月下旬に「人手不足等への対応に関する調査」の集計結果が公表されました（調査対象：中小企業4,072社、回答企業：2,405社）。

企業における人員の過不足状況や求める人材、女性の活躍推進をはじめとする人手不足対応への取り組み状況等について知ることができます。

◆半数以上の企業が人手不足に！

まず、「人員が不足している」と回答した企業は55.6%（平成27年調査50.3%）、「過不足はない」と回答した企業は39.7%（同45.5%）となっています。

全体の半数以上の企業で人手不足が生じており、昨年調査よりもその割合が約5%上昇していることから、その傾向が強まっている状況です。

業種別にみると、「宿泊・飲食業」（79.8%）で不足感が最も高く、「介護・看護」（77.5%）、「運輸業」（72.3%）、「建設業」（63.3%）と続いています。

◆企業が求める人材とは？

また、「人員が不足している」と回答した企業の69%が、求める人材として「一定のキャリアを積んだミドル人材」と回答しています。

ただ、その他の項目（「高卒社員」「大卒社員」「管理職経験者等シニア人材」）においても、前年調査と比較して高い数値となっており、幅広い層で人手不足が広がっている状況です。

◆人手不足への対応と課題

人手不足への対応として、女性や高齢者など幅広い人材の活用等が求められていますが、本調査では実際の企業の取組状況を知ることができます。

女性の活躍推進については、「実施している」が40.0%、「実施を検討している」が21.5%となり、6割を超える企業で何らかのアクションを起こしています。

女性の活躍を推進するうえでの課題としては、「女性の職域が限定されている」（38.6%）が最も高く、「女性の応募が少ない（女性社員が少ない）」（31.7%）、「女性が管理職登用を望んでいない」（23.0%）が続いています。

65歳以降の雇用延長については、すでに65歳超の者を雇用している企業は回答企業の約7割となっているものの、65歳以降の雇用延長について「義務化は反対」（30.1%）、「65歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」（27.1%）といった意見も出ています。

65歳超まで雇用できない理由として、「本人の体力的な面で難しい」（66.5%）、「若い年齢層の採用の阻害になる」（47.6%）、「生産性が低下する」（37.3%）、「雇用し続ける余裕（人件費等）がない」（22.7%）といった回答がありました。

経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？

◆具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのこと。

◆提言の骨子

上記提言のポイントは以下の通りです。

- 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

◆日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

◆政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「1億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につなげる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるとの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と（各企業の労使が）認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

10月から社会保険の加入対象者が拡大します！

◆大企業のパート労働者にも適用へ

今年10月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が広がります。

現在は、一般的に週30時間以上働く人が社会保険の加入対象となっていますが、10月からは従業員501人以上の企業において週20時間以上働く人などにも対象が拡大されます。

なお、平成31年以降は従業員500人以下の事業所も適用予定です。

◆加入・適用のメリットは？

- (1) 将来もらえる年金が増える。
- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合など、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険（健康保険）の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることもある。

◆新たに加えることになる対象者とは？

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上
- (2) 月額賃金が88,000円以上（年収106万円以上／残業代や交通費などは含まない）
- (3) 継続して1年以上雇用されることが見込まれている

◆助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることとなります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成28年4月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週25時間未満」から「週30時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者1人あたり20万円（大企業は15万円）が助成されます。

なお、10月以降は、労働者の所定労働時間を5時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成（助成額は同額）されます。

オフィス石野よりひとこと

あれよあれよ...という間にもうお盆休みですね。弊所でも例年、この時期に夏季休暇を頂きますが、そんな折に気になるのが「給与計算」です。給与の締め、支払日をカレンダーとにらめっこしながら、いつもスタッフがやりくりをしてくれていますが、連休には嬉し、悲しという部分もあるようです。

まあ、休日に誰もいないオフィスでしっかり仕事をして、振替休日でしっかり休む！というのは非日常感があって、私自身は好きなんです(笑)。フレキシブルな働き方も、たまにはいいですね？【石野記】

《オフィス石野 夏季休暇のお知らせ》

平成28年8月11日（木）～平成28年8月15日（月）まで 夏季休暇とさせていただきます。