



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

改正育児法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別な事情があるときは、従業員から申し出るにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせよう努めなければなりません。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

朝が変わる！働き方が変わる！「時差ビズ」の取組み

◆「時差ビズ」とは？

「時差ビズ」とは、朝の通勤ラッシュを回避する働き方を、東京都が主導し、鉄道利用者および鉄道事業者双方で連携して進める取組みのことです。

旗振り役は東京都の小池百合子知事で、「朝が変われば、毎日が変わる」をキャッチフレーズに、「働き方改革」を促しています。

◆鉄道利用者の取組例

現在、約 260 の企業および自治体が「時差ビズ」に賛同しており、具体的には「フレックスタイム」「勤務間インターバル」「テレワーク」「時短勤務」「サマータイム制」「シェアオフィス」等を導入・活用しています。

また、企業側にそのような制度がない場合でも、個人の取組みとして、朝型勤務や通勤ラッシュのピーク時を避けて出勤するという方法もあります。

◆鉄道事業者の取組例

東京交通局をはじめ、JR や私鉄等 12 の鉄道会社が賛同し、混雑の見える化やオフピーク通勤利用者へのポイント付与、早朝の臨時電車の運行を行うなどしています。

◆表彰制度も

この夏、多くの人に快適な通勤を体験してもらい、効果を実感してもらおうと、東京都はムーブメント「時差 Biz」を 7 月 11 日から 7 月 25 日まで実施しています。

また、表彰制度も始まり、ムーブメント終了後に、優れた取組みを実施した企業・団体に「時差 Biz 推進賞」が贈呈されることになっています。

◆テレワーク・デイとの連携

このムーブメントは、7 月 24 日から始まる「テレワーク・デイ」と連携しています。

「テレワーク・デイ」とは、2017 年から 2020 年までの毎年、東京五輪開会式に相当する 7 月 24 日を「テレワーク・デイ」と位置付け、テレワーク一斉実施を呼び掛ける政府の取組みです。

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府では、東京都や経済界と連携し、交通機関や道路が混雑する始業から 10 時半までの間、一斉テレワークを実施する企業・団体を募集しています。

全国どこからでも、様々な職種・様々な規模の企業・団体の皆様からの参加を募っています。

今後ますます活発化する「働き方改革」。自社で可能な取組みを考え、実施するための準備が求められそうです。

「平成 28 年度 テレワーク人口実態調査」から見えること

◆国土交通省が公表

国土交通省が実施した「平成 28 年度 テレワーク人口実態調査」の結果が公表されました。政府が「働き方改革」の一環としてテレワークの普及を推進する中、導入検討にあたっての参考となる内容です。

◆テレワークの普及度合い

業種別に見ると、仕事の特性から「情報通信業」では雇用型 30%超、自営型 50%弱の普及度合いとなっていますが、他業種ではあまり大きな差がなく 10~20%台となっています。

職種別で見ると、「研究開発・技術（ソフトウェア等）」のテレワーカーの割合が高い（35.8%）一方、雇用型においてテレワークが可能と思われる「事務・企画」のテレワーカー割合は低くなっています（11.7%）。

役職別で見ると、雇用型テレワーカーの割合が一番高いのは「部長クラス」の 30.1%で、「一般社員クラス」は 12.7%、一番低いのは「派遣・契約・嘱託」となっており、職位が高いほど割合が高くなっています。

◆テレワーク制度の状況

勤務先にテレワーク制度等があると回答したのは、雇用者全体のうち 14.2%でした。

「制度等あり」の場合のテレワーカー割合は 54.6%、「制度等なし」では 6.5%となっています

「制度等あり」の中身を業種別に見ると、「情報通信業」が多く、次いで、「金融・保険」「製造業」「建設業」「不動産業」となります。

◆テレワーク制度等と実施効果

テレワークの実施効果について、雇用型で「全体的にプラス効果があった」とする回答割合は、「制度等あり」の 71.7%に対し、「制度等なし」では 33.1%です。勤務先に制度等があると、テレワークを実施した際のプラス効果が高まることがわかります。

ただ、プラス効果として「業務効率が上がった」「自由に使える時間が増えた」という回答が 4 割超と多い一方、テレワーク実施のマイナス効果として、「仕事時間（残業時間）が増えた」という回答も 46.5%と多く、テレワークに向く業務・向かない業務の区別が重要と思われます。

また、マイナス効果として、職場に出勤している人への気兼ね、コミュニケーションの取りづらさを挙げた人も 15%ほどおり、これらは制度等があっても実施しない理由としても挙げられています。

今後、ICT 技術のさらなる伸展に伴い、事務・企画の職種に関してもテレワークの導入が進む可能性がありますが、一方で定型業務はアウトソーシング化や AI による代替も広がりそうです。こうした大きな流れを読みながら、働き方の見直しを考えていく必要があるでしょう。

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成 28 年度）」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件（前年度 10,937 件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金：28%（前年度 24%）
- ・就業時間：21%（同 19%）
- ・職種・仕事の内容：14%（同 13%）
- ・選考方法・応募書類：11%（同 12%）
- ・休日：10%（同 9%）
- ・雇用形態：8%（同 7%）
- ・社会保険・労働保険：7%（同 7%）

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのこと。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982 件（27%）
- ・職業紹介の一時保留：330 件（9%）
- ・求人取消：311 件（9%）
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196 件（5%）
- ・その他（求人票が無効等）…1,789 件（50 %）

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の 3 分の 2 程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が 10%で続いています。

■夏季休暇のお知らせ

暑中お見舞い申し上げます。

弊所では、労働保険・年度更新、社会保険・算定基礎届提出による繁忙期を終えたところですが、8月はお盆休み等休日が多く、まだまだ慌ただしい日々が続きます。皆様も暑さで体調を崩さないよう、十分お気をつけくださいませ。

【オフィス石野 夏季休暇のお知らせ】

H29年8月11日（金）～H29年8月15日（火）まで、夏期休暇とさせていただきます。

（渡辺記）