

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②



前回、「雇用保険法等の一部を改正する法律」の全体像を紹介しましたが、今回は、そのうち、その一部が本年の8月から実施される「介護休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

介護休業等に係る制度の見直し

● 仕事と介護の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。 実施時期…… 1の規定は平成28年8月1日、それ以外の規定は平成29年1月1日

	規 定	改正前	改正後
1	介護休業給付の給付率の引き上げ	休業開始時点の賃金の40%	休業開始時点の賃金の67%に引き上げを行う
2	介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする
3	介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	<p>介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする</p> <p>〈補足〉事業主は、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。(措置内容は現行と同じ。利用の要件を緩和)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除(新設)	なし	<p>介護終了までの期間について請求可能な権利として新設する</p> <p>〈補足〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

〈補足〉その他、省令の改正により、介護休業等の対象家族の範囲の拡大も行う予定。

☆8月から介護休業給付金の給付率が引き上げられます。介護休業の期間については、法令上、賃金の支払い義務はありませんが、もし、支払うとしても、賃金と介護休業給付金との合計が、休業時点の賃金の80%を超えないように、給付金の支給額が調整されます。つまり、賃金を支払う場合は、その額を、休業時点の賃金の13%(80%-67%)とすると最も効率的ということになります。



本年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。実施が近づいてきたこともあり、厚生労働省から、適用拡大に関する通達が発出され、その内容を易しく説明したリーフレットやQ&Aも公表されました。これまでと何が変わるのか？ 重要な部分を紹介します。

健康保険・厚生年金保険の適用拡大のポイント

現行〔「昭和 55 年内かん(通達のようなもの)」で規定〕

1 日又は 1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である者は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。(これに該当しない者でも、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う)

↓ (取り扱いを変更)

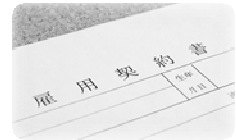
本年 10 月～〔法律で明確に規定〕

1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数の 4 分の 3 以上 (以下「4 分の 3 基準」という。) である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

✦ (4 分の 3 基準を満たさないケースについても規定[これが拡大部分])

4 分の 3 基準を満たさない者でも、次の①～⑤までの 5 つの要件 (以下「5 要件」という。) を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 同一の事業所に継続して 1 年以上使用されることが見込まれること
- ③ 報酬の月額が 8 万 8 千円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 特定適用事業所*に使用されていること



*特定適用事業所……事業主が同一である 1 又は 2 以上の適用事業所であって、当該 1 又は 2 以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時 500 人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500 人超えか否かを判断することになります。

☆10 月からは、これまでの曖昧さを取り払った「4 分の 3 基準」と、新たに設けられた「5 要件」により、被保険者として取り扱うか否かが判断されます。しかし、「5 要件」が適用されるのは、当面は、大企業 (500 人超え) のみとなっています。

お仕事
カレンダー
7月

7/10	<ul style="list-style-type: none"> ●健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出 ●労働保険概算・確定保険料申告書の提出 ●労働保険料の納付 ●労災保険一括有期事業報告書の提出(建設業) ●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●6 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ●特例による源泉徴収税の納付(1 月～6 月分)
7/15	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限 ●所得税予定納税額の減額申請
7/31	<ul style="list-style-type: none"> ●労働者死傷病報告書の提出 ●6 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●所得税の予定納税額の納付 ●5 月決算法人の確定申告・11 月決算法人の中間申告 ●8 月・11 月・翌年 2 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとなぎ◆ 今回の社会保険の適用範囲拡大は大企業のみ限定されておりますが、おそらく近い将来すべての企業へと適用拡大されるでしょう。パートさんの働き方を考え直さなければなりません。