

◆ 人 事 労 務 ◆

■ 「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」の改正

政府は、今年の通常国会に提出する改正男女雇用機会均等法案と改正育児介護休業法案の中に、妊娠出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策を事業主へ義務付ける方針を明らかにしました。

また、改正育児介護休業法案には、介護休業の分割取得を可能にする、有期契約労働者の育児休業、介護休業について取得要件を緩和するといった内容等が盛り込まれています。これらの改正とともに雇用保険の育児介護休業給付の内容も見直しが行われる見込みです。



◆ 男女雇用機会均等法 ◆

1. マタハラ防止措置の義務付け

妊娠・出産を理由とする上司や同僚などによる嫌がらせ防止のため、社内に相談窓口を設置したり、社内研修を実施するなどの防止措置を事業主に義務付ける。また、派遣労働者を受け入れる企業にも義務付けることとする。

◆ 育児介護休業法 ◆

育 児	介 護
<p>1. 子の看護休暇 年 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで認められている子の看護休暇について、<u>半日（所定労働時間の 1/2）単位の取得が可能に</u></p> <p>2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 <u>次の両方を満たす場合に取得可能とする</u> ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上 ②子が 1 歳 6 か月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ契約更新がないことが明らかでない者</p> <p>3. 育児休業等の対象となる子の範囲 <u>特別養子縁組の監護期間中の子、里親に委託されている子など法律上の親子関係に準じる関係にある子も対象に</u></p> <p>4. 育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境の整備 <u>育児休業・介護休業等を行う労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け</u></p>	<p>1. 介護休業 93 日を限度として、対象家族 1 人につき原則 1 回のところ、<u>3 回まで分割して取得可能に</u></p> <p>2. 介護休暇 年 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで認められている介護休暇について、<u>半日（所定労働時間の 1/2）単位の取得が可能に</u></p> <p>3. 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和 <u>育児休業と同様に、取得要件が緩和</u> ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上 ②休業開始予定日から 93 日を経過する日から 6 か月間に労働契約が満了し、かつ契約更新がないことが明らかでない者</p> <p>4. 介護のための所定外労働の制限 <u>介護の終了まで所定外労働をしないことを請求できる権利を新設</u></p> <p>5. 介護休業等の対象家族 <u>同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加</u></p> <p>6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供 <u>企業における両立支援制度の周知や相談窓口設置等の支援</u></p>

4 月になると、育児休業から復帰される方も多いためです。
復帰の際の手続き等、お気軽にご相談ください！



■雇用継続給付の支給申請手続が改正されました

平成 28 年 2 月 16 日を施行日として、雇用継続給付（高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付）の支給申請手続が改正されています。概要は次のとおりです。

<雇用継続給付の支給申請手続の改正〔概要〕>

◆改正前◆

雇用継続給付の支給申請は、原則として、雇用継続給付の支給を受けようとする被保険者が行うが、労使協定（事業主と労働者の過半数で組織する労働組合等との間の書面による協定）があるときは、**事業主が被保険者に代わって公共職業安定所に支給申請書等を提出**することができる。→**事業主は 代理人**
事業主による雇用継続給付の申請に当たり、公共職業安定所が事業主から個人番号の提供を受ける場合には、代理権の確認等が必要。

公共職業安定所の窓口で代理権の確認等をする場合、事業主の負担が大きく、
情報漏洩のリスクもあります。そこで、次のように改正されました。

◆改正後◆（平成 28 年 2 月 16 日～）

雇用継続給付の支給申請は、雇用継続給付を受けようとする**被保険者が、原則として、事業主を経由して公共職業安定所に支給申請書等を提出**することにより行う。（労使協定は不要）

→事業主は 個人番号関係事務実施者

雇用継続給付の申請に当たっては、事業主は、個人番号関係事務実施者として、被保険者について本人確認を行う。（代理権の確認等は不要）

⑨事業主から雇用継続給付の申請を行うことについて、委託を受けた社会保険労務士も個人番号関係事務実施者となります。

⑩本人が提出することも可能ですが、事業主からの提出が原則です。

◆確認◆

従業員からマイナンバーを取得する際には、なりすまし防止のため、本人確認が必要です。本人確認とは、①番号確認（正しい番号であることの確認）、②身元（実在）確認（番号の正しい持ち主であることの確認）の2つの確認のことです。概要は次のとおりです。



番号確認	身元（実在）確認
個人番号カード（個人番号カードは、番号確認と身元確認の両方に使えます）	
個人番号通知カード または 個人番号の記載のある住民票 （住民票記載事項証明書）	①～③のいずれか ① 次の書類のいずれか一つ 運転免許証/運転経歴証明書/旅券/身体障害者手帳/精神障害者保健福祉手帳/療育手帳/在留カード/特別永住者証明書 ② 次の書類のいずれか一つ 写真付き身分証明書/写真付き社員証/官公署が発行した写真付き資格証明書など ③ 上記①②がない場合は、次の書類から2つ以上 公的医療保険の被保険者証/年金手帳/児童扶養手当証書/特別児童扶養手当証書など

■給与計算の欠勤控除について



●働いていない時間について給与を支払う必要はありません

「ノーワーク・ノーペイの原則」と呼ばれるものがあります。これは、働いていない時間に対しては、賃金の支払いをする必要がないことを意味します。したがって、実際に欠勤や遅刻、早退などのために働いていない時間があれば、使用者側は当然にその部分の賃金を支払わなくてもいいことになります。

ただし、年次有給休暇を利用している場合や、完全月給制をとっているため、就業規則や雇用契約書などにおいて「たとえ欠勤があったとしても一定の賃金を支払う」などという定めをしている場合はきちんと全額支払う必要があります。

さらに、会社の都合で従業員を休ませている場合などでは、労働基準法第 26 条に則り、平均賃金の 60% 以上の休業手当を支払わなければなりません。

●欠勤控除の仕方

実際の欠勤控除の仕方ですが、該当する従業員が時給者の場合、働いていない時間については支払う必要はありませんので、特に問題にはなりません。

しかし、月給者や日給者の場合は、一日または一時間当たりの欠勤単価を求めなければ、その金額を控除することができません。したがって、まずは欠勤控除の単価の求め方を理解しておく必要があります。

●欠勤控除単価の求め方

欠勤控除単価の具体的な算出方法については、実は労働基準法で何も定められていません。したがって、労働基準法の原則である「労働者の不利益にならない」という範囲であれば、それぞれの会社の方法で行って構いません。

「労働者の不利益にならない」欠勤控除単価の求め方

例：

- ①年間平均の月所定労働日数（365 日から年間休日を引き、それを 12 等分したもの）
- ②その月（給与計算対象期間）の所定労働日数（毎月の勤務すべき日数）
- ③その月（給与計算対象期間）の暦日数（毎月のカレンダーの日数）

①を採用した場合、二月などその月の勤務日数が平均よりも少ない場合において、たとえば全休したとしても、控除方式を採用する限り賃金が発生してしまうというデメリットがあります。また、②③を採用した場合であっても、休む月によって単価が異なり、不公平になるというデメリットが生じます。

このように、それぞれの方式にデメリットはありますが、公平性という点からすれば、一年を通して見ても①が最適であるといえます。同時に残業代の計算根拠も労働基準法施行規則第 19 条第 4 項によって、①の方式が活用されていることから、最も合理的と考えられています。

【例：月給 30 万円、年間休日 110 日、1 日の所定労働時間 8 時間の場合】

$$\frac{300,000 \text{ (円)}}{(365 - 110) / 12 \text{ (日)}} \div 8 \text{ 時間} = 1,764 \text{ (円)} \text{ ※切り捨て}$$

※欠勤控除の場合、本人に不利にならないよう小数点未満を切り捨て処理することが一般的です。逆に残業代などの計算の際には切り上げ処理することが望ましいでしょう。

給与計算については、会社ごとに就業規則等で決める必要があります。
就業規則の見直し等ございましたら、お気軽にご連絡ください。



◆ その他 ◆

■ 正規・非正規の賃金格差解消に向けた「同一賃金」導入の動き

非正規社員の賃金が生涯ほとんど上がらず、正社員との賃金格差が様々な社会のひずみを生んでいるとして、「同じ仕事をしている人は、同じ賃金に」という「同一労働・同一賃金」の必要性が訴えられていましたが、政府はさらに一步踏み込み、「習熟度」を賃金に反映させるための法改正を考えていると発表しました。

【非正規の賃金上がりやすく 「同一賃金」へ熟練度を反映】

政府は非正規雇用の待遇を改善するため、仕事の習熟度や技能といった「熟練度」を賃金に反映させるよう法改正する。正社員と同じ仕事なら同じ賃金水準にする「同一労働同一賃金」の実現に向け、経験豊かで生産性の高い派遣社員らの賃金を上がりやすくする。約 2,000 万人に上る非正規の賃金底上げにつながる。

5月にまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込む。関連法はパートタイム労働法や労働契約法の改正と、派遣社員の待遇に関する新法で構成する見込み。厚生労働省の諮問機関の労働政策審議会で詳細を詰め、早ければ秋の臨時国会に提出する。

現行法では、企業が非正規と正社員との間に賃金格差を設ける場合、派遣労働者は特に定めがなく、パートタイムや有期雇用は「業務の内容」「責任の程度」「配置の変更の範囲」などを考慮するとしている。しかし、いずれも習熟度や技能、勤続年数といった非正規の「熟練度」を賃金に反映するしくみはない。正社員は賃金体系で勤続年数や技術能力の向上が反映されるが、非正規は年功的な要素がなく、賃金格差は年齢とともに広がる。厚生労働省の調べでは、25～29歳の場合、正社員は一時間あたり1,453円で非正規は同1,030円。50～54歳になると正社員は同2,446円で、非正規は同1,029円にとどまる。

法改正では、経営者が賃金を定める際、熟練度の考慮を義務づける規定をそれぞれの法律に設ける。欧州は理由があいまいな賃金の差を禁止し、差を設けた企業に訴訟などで格差の立証責任を課している。日本も「熟練度」を明記することで、なぜ非正規が正規よりも賃金が低いのか企業に事実上の説明責任を課す。

ただ賃金体系で熟練度をどのように定義付けするかは労使交渉や判例の蓄積によるため、法改正しても、すぐに非正規の賃金改善につながるとは限らない。経営状況が厳しければ、非正規の賃上げの原資を確保するために、正社員の賃金や待遇を引き下げざるを得なくなる可能性もある。

【日本経済新聞（2/7）より抜粋】

こちらの法改正は「早くて今秋の臨時国会に提出」ということですので、まだ先の話ではありますが、重要な法改正につながる可能性も高く、注視する必要があります。

