

NEWS LETTER

旧暦では、5月が夏の始まりになるそうです。クールビズも5月がスタートになったように、暑い日が増えてきますので、お体をご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

5

2016



来年1月に施行される 介護休業制度等の法改正

労働時間管理を行う際の注意点

従業員の育児・介護と仕事の
両立支援を後押しする
60万円の助成金

健康保険の被扶養者の範囲と
10月から変更となる同居要件

来年1月に施行される 介護休業制度等の法改正

育児・介護休業等に関して以前は育児に大きな注目が集まっていますが、ここ最近では「介護離職ゼロ」という言葉をよく耳にするようになるなど、介護に対する関心が急速に高まっています。今後、団塊の世代が後期高齢者となる平成37年頃には、介護が人事労務の分野で大きな問題となることが予想されており、介護をしながら働き続ける人の「介護と仕事の両立」への対応が求められることとなります。これに関連し、今国会で育児・介護休業法が改正され、平成29年1月1日に施行されることが決定しました。

1.現状の介護に関する制度

現状の介護に関する制度は、介護休業制度をはじめとして、介護休暇、介護のための時間外労働の制限、介護のための深夜業の制限および介護のための所定労働時間短縮等の措置（短時間勤務、フレックスタイム制度等からの選択）が設けられています。

ただし、これらの制度はあるものの、実際に介護を行う労働者にとって、使いづらい面も多くあるということで、今回、制度の改正が行われました。

2.改正された介護に関する諸制度

今回の改正では4つの制度について、変更もしくは新設がなされました。

①介護休業の分割取得（変更）

これまでは、原則、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回であった介護休業を、93日を限度として、対象家族1人につき3回まで分割して介護休業を取得できるようにする制度

②介護短時間勤務制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者（介護休業を取得していない労働者）が申し出た場合には、短時間勤務を取得できる制度

③時間外労働の免除制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合には、時間外労働を免除する制度

④介護休暇の半日単位取得（変更）

これまでは、1日単位とされていた介護休暇について、半日単位でも取得できるようにする制度

②は連続した3年間という期間の上限がありますが、③については、要介護状態にある家族を介護する間は、期間の上限なく請求できるものとなっており、介護が長期間にわたる場合には、時間外労働の免除も長期になる可能性が高くなっています。

3.介護休業給付金の給付率の引上げ

その他、介護休業を取得した際の賃金の補償も変更されます。具体的には、介護休業を取得した際に被保険者に支給される雇用保険の介護休業給付金の給付率を賃金の40%から67%に引き上げるといふものです。これは平成28年8月1日に施行されます。

現状、出産と育児に関しては女性を中心に対応が進められていますが、介護については男女の幅広い年代で切り離せない問題となるでしょう。法改正に対応して制度を導入することも重要ですが、それと共に、働き方そのものの見直しも検討しなければならない時期が来ています。

労働時間管理を行う際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では労働時間の把握を自己申告制で行っていますが、他社ではどのようにされているのでしょうか？



総務部長

各社様々ですが、少し前に、厚生労働省が実施した過重労働解消キャンペーンの中で、労働時間の管理方法についての調査が行われています。5,031事業場についての回答結果は以下のようになっています。

- ・タイムカードを基礎 : 2,050事業場
- ・自己申告制 : 1,778事業場
- ・ICカード、IDカードを基礎 : 900事業場

※監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合があるため、重複がありうる。



社労士

全体的に見るとタイムカードを導入しているところが多いですね。ただ、当社と同じように自己申告制により労働時間を把握している事業場も多くありますね。



そうですね。労働時間管理については、通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が出されています。ここでは、使用者の現認もしくはタイムカード等の客観的な記録が原則とされており、自己申告制を導入する場合には以下の3点を注意する必要があります。

- ① 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ② 自己申告により把握した労働時間が、実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ③ 従業員からの労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を行わないこと。



言われてみれば、当社には毎日同じ時刻が記載されている者がいますので、実際の労働時間が申告されているかどうかの確認が必要ですね。



そうですね。またこれは労災認定に関係する内容になりますが、今年2月に通達「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」が出され、タイムカード等の実労働時間と直結する資料が得られない場合は、IC定期券等の乗車記録の確認を行うことが記載されています。



IC定期券ですか！？確かに定期券であれば出勤・退勤時間を予測することができますね。これを機会に、実際の労働時間が記録されているかどうかを確認し、長時間労働を減らしていく取組を行うことにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労働時間管理については通達が出されており、その中で、自己申告による労働時間の把握については、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること等が求められている。
2. 労災認定においては、IC定期券等の乗車記録についても場合によっては労働時間の資料として用いられることが示されている。

従業員の育児・介護と仕事の 両立支援を後押しする60万円の助成金

助成金は年度単位で予算が立てられているものが多く、年度初めに多くの助成金の新設・見直しが行われます。昨今の助成金は育児・介護などの両立支援や高齢者活用、労働者の雇用の安定などの分野を重点的に支援するものが増えており、平成28年度についても、これらの分野で注目される助成金が出てきています。そこで、今回は両立支援等助成金の中から、出生時両立支援助成金と介護支援取組助成金を紹介します。

1. 出生時両立支援助成金

この助成金は今年度、新設されたもので、男性従業員が育児休業を取得しやすいよう職場風土作りのための取組を行い、実際に男性従業員が育児休業を取得した場合に助成金が支給されます。具体的に対象となるには、子の出生後8週間以内に開始する5日以上（大企業14日以上）の育児休業です。助成額は、以下のようになっています。

- ・ 風土作りのための取組および育児休業取得
1人目：60万円（大企業30万円）
- ・ 2人目以降：15万円（大企業も同額）

この助成金は2人目以降も対象になりますが、1年度につき1人までとされています。また、過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている場合は対象外となっています。

2. 介護支援取組助成金

この助成金も今年度、新設されたもので、仕事と介護の両立に関する取組を行った場合に助成金が支給されます。具体的には、次の3つの取組をすべて行うことが要件となります。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
- ② 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
- ③ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置および周知）

①から③の実施については全て厚生労働省の指定する様式があり、この様式を使用して実施することになります。助成額は60万円で、1企業1回のみでの支給となっています。この助成金は、実際に介護休業を取得した者が出ることを要件としておらず、取組を行ったことに対して助成される点がポイントとなります。

介護離職が社会問題となりつつあり、平成28年8月には、雇用保険の介護休業給付金の給付率が賃金の40%から67%に上げられるほか、平成29年1月には、介護休業の分割取得が可能となる法律改正が施行されます。企業において、これらの法改正の対応と共に、助成金の受給を視野に入れた取組が進められることも考えられます。

これらの助成金のほか、キャリアアップ助成金の一部が廃止されていたり、定年延長に関する助成金の要件が緩和されていたりするなど、様々な助成金の内容が見直されています。助成金の活用をお考えの際は、最寄りの労働局もしくは当事務所までお問い合わせください。

健康保険の被扶養者の範囲と 10月から変更となる同居要件

健康保険には、従業員のみならず、従業員の扶養家族も一定の要件を満たした場合には、被扶養者として加入することができます。この被扶養者は、保険料を負担することなく病気・けが・死亡・出産について保険給付が行われることになっています。今回はこの被扶養者の範囲と、10月から変更となる同居要件の内容も確認しておきましょう。

1.被扶養者の範囲

被扶養者の範囲とは、後期高齢者医療制度の被保険者等である人を除き、以下に該当する家族をいいます。

- ① 被保険者の直系尊属、配偶者（双方に戸籍上の配偶者が不在縁関係も含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
- ② 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている①以外の被保険者の三親等以内の親族
- ③ 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている被保険者の配偶者で、内縁の配偶者の父母及び子

「主として被保険者に生計を維持されている」とは、被保険者の収入により、その人の暮らしが成り立っていることをいい、被保険者と同居でも別居でもよいことになっています。また、「同一の世帯」とは、同居して家計を共にしている状態をいいます。

2.被扶養者の収入要件

1.のように、被扶養者の範囲としては、「主として被保険者に生計を維持されてい

る」もしくは「被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている」必要があります。これらは以下の基準で判断することになっています。

・1の①のケース

収入が年間130万円未満（60歳以上の方または障害者の方は年間180万円未満）であり、被保険者の年間収入の2分の1未満であること

・1の②・③のケース

収入が年間130万円未満（60歳以上の方または障害者の方は年間180万円未満）であり、被保険者からの仕送り額より少ないこと

3.10月から変更となる兄・姉の同居要件

10月から変更となる点は、1の②の部分であり、これまで被保険者と「同一の世帯」であることが要件となっていた被保険者の兄姉について、同居の要件が撤廃されます。これにより、被保険者の兄姉も1の①に分類されることとなります。これにより、これまで兄姉と別居となっていたことで被扶養者の要件に該当しなかった人について、新たに被扶養者として認められる可能性が出てきます。

協会けんぽでは、平成28年度についても、高齢者医療制度における納付金・支援金の適正化及び保険給付の適正化を目的に、健康保険の被扶養者となっている家族が、現在もその状況にあるかを確認する被扶養者資格の再確認を実施する予定です。対象となる事業所には、6月上旬より、順次、被扶養者のリストが送付されてきますので、確実に確認をし、届出を提出するようにしましょう。

外国人留学生などから見た 日本企業の問題点

企業における人材不足がさまざまな形で取り沙汰されています。こうした中、女性や高齢者の活用はもちろん、外国人材を活用している企業もあります。ここでは、経済産業省が平成28年2月5日に発表した資料（※）から、外国人留学生などから見た日本企業での就職に関するアンケート結果を紹介します。

就職活動上の問題点

上記資料によると、日本で就職意欲がある留学生の割合が7割なのに対し、実際の就職率は約3割にとどまっているという調査結果があります。

希望と現実に乖離が見られますが、外国人留学生から見た日本での就職活動の問題点をまとめると右表のとおりです。

外国人留学生から見た日本での就職活動の問題点（回答数118、単位：％）

日本の就職活動の仕組みが分からない	33.1
入社後の仕事内容が明確に示されない	32.2
業界研究や企業研究の仕方がわからない	27.1
就職活動をスタートするのが遅く時間を十分にとれない	22.0
外国人向けの求人が少ない	19.5
入社後のキャリアパスやジョブローテーションが明確に示されない	15.3
日本の会社における働き方や雇用形態がわからない	15.3
日本語での面接への対応が難しい	14.4

平成28年2月5日経済産業省発表資料より作成

日本の就職活動の仕組みや業界研究などの仕方がわからない、といった理由を挙げる割合が高くなっています。それ以外でも、入社後の仕事内容が明確に示されない、入社後のキャリアパスやジョブローテーションが明確に示されないといった、新卒採用時の学生からも聞かれそうな問題点が挙げられています。

日本企業への不満

次に留学生や元留学生から見た日本企業への不満をまとめると、右表のとおりです。

中小企業の場合は、給与の問題が最も割合が高く、次いで希望する仕事につけないという割合が高くなっています。

留学生・元留学生から見た日本企業への不満（単位：％）

	大企業 回答数59	中小企業 回答数50
昇進する見込みが感じられない	35.6	22.0
給与が低い、給与がなかなか増えない	27.1	34.0
希望する仕事につけない	27.1	24.0
キャリアパスに対する考え方が会社と自分とで異なる	22.0	20.0
能力や成果に応じた評価がなされない	22.0	12.0
期待される役割や仕事の内容が会社から明確に提示されない	20.3	14.0
外国人社員が経営幹部に登用されない	15.3	10.0

平成28年2月5日経済産業省発表資料より作成

ここで挙げられた不満は、従業員が企業に感じる不満と同じようなものもあり、外国人留学生に限ったことではないように思われます。人材採用を行っている企業は、こうしたデータなども参考に、自社の振り返りを行ってみてはいかがでしょうか。

（※）経済産業省「若手外国人材から見た日本企業の特徴が明らかになりました」

詳細は次のURLのページで確認いただけます。<http://www.meti.go.jp/press/2015/02/20160205003/20160205003.html>

あなたのパスワードは大丈夫ですか？

今年1月に米国のSplashData社が発表した資料によると、平成27年に世界で最もよく使われたパスワードの第1位は「123456」ということです。第2位は「password」となっています。あなたはこうしたパスワードを使っていませんか。

■ ネット利用に不可欠なパスワード

現在、ご自身がログインして利用しているインターネットサイトは、いくつくらいあるでしょうか。ニュースや動画等を閲覧するだけのサイトから、個人情報を実名で公開するSNS、クレジットカード情報の入力が必要なショッピングサイトなど、数えてみると、かなりの数になるのではないのでしょうか。

一方で、ID・パスワードリストの流出やフィッシング詐欺といった、事件や事故も頻発しています。

サービスを提供する企業側でも、大切なお客様の情報を守るためにさまざまな対策を講じていますが、ここでは、ユーザー側でもできる複雑なパスワードの設定方法などをご紹介します。

■ パスワードの設定方法

パスワード設定の際は、以下のような点に留意しましょう。

- サービス毎に異なるパスワードを設定する
万が一ID・パスワードリストが流出した際に、被害を最小限に食い止めることができます。
- 複雑なパスワードを設定する
他人が収集可能な個人情報をパスワードに使用するのを避け、複数の文字種類を使用した長いパスワードに設定することでセキュリティの高いパスワードとなります。
- 定期的に変更する
こちらも、万が一パスワードが流出した場合の対策として有効です。

■ 複雑なパスワードの作り方

複数のパスワードを設定し、かつ定期的に変更するのは、実際にはなかなか続かないものです。となると、複雑なパスワードを設定したいと考える人は少なくないと思われます。

一般に、複雑＝見破られにくいパスワードの条件として、以下のようなものがあります。

- ・ 英字以外に数字や記号が入っている
- ・ 無意味な文字の羅列である
- ・ 大文字と小文字が入っている
- ・ 文字数は8文字以上

とはいえ、自分で設定したパスワードを忘れてしまっては意味がありません。そこで、自分が忘れにくい、そして複雑なパスワードの作り方をひとつご紹介します。

まず、自分の好きな言葉を選びます。次に、その言葉をローマ字に直します。さらに、以下の工夫を加えると、よりよいでしょう。

- ・ 母音、または1文字おきに文字を抜く
- ・ 似た形の数字に置き換える
(例：o→0 z→2)
- ・ 部分的に小文字を大文字にかえる
(例：m→M y→Y)

好きな言葉をご自身の目標など忘れにくい言葉にするのも、パスワードを忘れにくくするひとつの方法です。

日々、いろいろなところで利用するIDとパスワード、一度見直してみたいはいかがでしょうか。

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2016年5月

お仕事備忘録

- 1. 住民税の改定対応
- 2. 自動車税の納付
- 3. 夏季賞与検討・情報収集
- 4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認
- 5. 障害者雇用納付金の申告
- 6. 夏に向けての準備
- 7. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者へ、新年度の特別徴収税額の通知が今月中に到着します。今月の給与計算を終えた後、給与計算ソフトを利用している場合には、住民税額の変更をおこなしましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課税されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょう。

4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認

健康保険を協会けんぽで加入されている事業者にあつては、昨年同様、協会けんぽによる被扶養者資格の再確認が実施される見込みです。

5. 障害者雇用納付金の申告

平成27年4月から平成28年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

6. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

7. 健康診断の実施

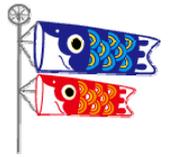
春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

お仕事 カレンダー

2016.5

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	日	先負	
2	月	仏滅	
3	火	大安	憲法記念日
4	水	赤口	みどりの日
5	木	先勝	こどもの日 立夏
6	金	友引	
7	土	仏滅	
8	日	大安	
9	月	赤口	
10	火	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	水	友引	
12	木	先負	
13	金	仏滅	
14	土	大安	
15	日	赤口	
16	月	先勝	●障害者雇用納付金の申告期限
17	火	友引	
18	水	先負	
19	木	仏滅	
20	金	大安	小満
21	土	赤口	
22	日	先勝	
23	月	友引	
24	火	先負	
25	水	仏滅	
26	木	大安	
27	金	赤口	
28	土	先勝	
29	日	友引	
30	月	先負	
31	火	仏滅	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）