

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果
2. 労働時間の適正把握の義務化
3. 出産、育児に関する社会保険の給付等について

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果

厚生労働省が今年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用確保に関する集計結果を公表しました。

現在、高齢者雇用に関して 65 歳までの雇用確保措置が義務付けられていますが、公表されたデータによると従業員数 31 人～300 人の企業の 11.4%、従業員 301 人以上の企業の 3.5%で希望者全員が 65 歳を超えて 66 歳以上働ける制度を導入しています。

またその内、継続雇用制度ではなく定年制を廃止した企業および定年を 66 歳以上と定めている企業が従業員数 31 人～300 人の企業で 5.1%、従業員 301 人以上で 1.0%あります。

今回公表されたデータから、労働力不足が懸念される中小企業を中心に高年齢者の雇用を拡充している傾向がみられます。

若年層の労働力人口の減少が進むことを見据え、今後は高齢者雇用に関する労務管理制度の整備が重要になってきますね。

(参考)

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00002.html

(望月)

2.労働時間の適正把握の義務化

6月に働き方改革関連法案が成立したことに伴い、様々な労働関係法令の改正が来年4月以降に施行されます。その中の一つに、「労働時間の適正把握の義務化」が来年4月1日から始まります。今回は、この内容について、主なポイントをお伝えします。

1.労働時間の適正把握が「法律上」義務化されます。

会社が労働時間を記録・把握することについては、今までは通達(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ガイドライン:平成29年1月20日策定)で規定するのみで留まっておりましたが、これらを法律(労働安全衛生法)に格上げして適正な労働時間の把握を法律上義務付けます。

2.裁量労働制適用者や管理監督者も含む「すべての労働者」が義務化の対象になります。

裁量労働制適用者や管理監督者については、ガイドラインでは適用対象外となっておりましたが、健康管理や過重労働対策の観点から、この裁量労働制適用者や管理監督者も含んだ「すべての労働者」が労働時間把握の義務化の対象になります。今後は管理職についても一般社員と同様に労働時間の記録が求められます。

3.労働時間の記録・把握は「客観的な方法」であることが必要です。

労働時間を「客観的な方法」で把握するように義務化されます。具体的には、タイムカードやPC等の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の方法であることが求められます。また、会社はタイムカード等労働時間の記録に関する資料を3年間保存しなければなりません。

4.医師による面接指導の義務化の対象となる1ヶ月の残業時間の基準が「80時間」に変更されます。

今までは、労働者本人の申出があった場合、医師による面接指導が必要となる1ヶ月の残業時間の基準が「100時間」となっておりましたが、「80時間」に変更されます。

今回ご紹介した内容は、中小企業についても来年の4月1日施行になります。また今回の義務化は管理監督者も対象となりますので、会社が一丸となって長時間労働対策を講じる必要があります。来年4月には有給休暇の年5日以上取得義務化も施行されますので、会社に合った働き方改革を行っていきましょう。

【今回の記事に関する URL】

(1)働き方改革～1億総活躍社会に向けて～

<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>

※該当箇所は「別紙1(労働時間法制の見直しについて)」のP5になります。

(2)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ガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000187488.pdf>

(岩瀬)

3. 出産、育児に関する社会保険の給付等について

近年、出産・育児に関する手続や問い合わせが増えています。
厚生労働省が行っている「21世紀成年者縦断調査」でも、10年前と比較して結婚・出産後も仕事を続ける人の割合が高くなっているという結果が出ています。
そこで今回は、出産・育児に関する雇用保険および社会保険にかかわる給付金等の概要をお伝えします。

【産前休業～出産～産後休業中】(出産日前 42 日～出産日後 56 日間)

・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

産前休業開始日の月分から、産後休業終了日の翌日の前月分までの社会保険料が、年金事務所等への申出により本人、会社負担とも免除されます(この期間に支給される賞与も免除の対象となります)。

例: 出産日が 1 月 1 日の場合

産前休業開始日 11 月 21 日→11 月分から免除

産後休業終了日 2 月 26 日→翌日(2 月 27 日)の前月→1 月分まで免除

※通常、出産予定日から遡った 42 日前の日が産前休業開始日になりますが、実際の出産日が出産予定日より前になった場合は産前休業開始日もその分前に遡り、後になった場合はその分産前休業期間が延びることとなります。

・出産手当金

上記産前産後休業期間中、会社を休んで給与が支払われなかった日に対し、健康保険に申請することにより給与のおよそ 2/3 が健康保険から支給されます。

・出産育児一時金

出産にかかった費用として 42 万円(産科医療補償制度に加入していない医療機関での出産の場合は 40.4 万円)が、健康保険に申請することにより支給されます。

医療機関にて直接支払制度を利用した場合は、出産費用を支払う時点で出産育児一時金分の金額が差し引かれるため、請求手続が省けます。

なお、出産費用が出産育児一時金未満の場合は、後日差額を請求できます。

※直接支払制度を利用できない医療機関もあります。

【育児休業中】(産後休業終了の翌日から、原則お子様 1 歳まで)

・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

育児休業開始日の月分から、育児休業終了日の翌日の前月分までの社会保険料が、年金事務所等への申出により本人、会社負担とも免除されます(この期間に支給される賞与も免除の対象となります)。

例: 育児休業開始日が 2 月 27 日の場合

育児休業開始日 2 月 27 日→2 月分から免除

育児休業終了日 12 月 31 日→翌日(1 月 1 日)の前月→12 月分まで免除

・育児休業給付金

育児休業期間中に会社を休んで給与が支払われなかった日に対し、ハローワークに申請することにより給与のおよそ 67%(支給開始 180 日経過後はおよそ 50%)が支給されます。

手続きが、原則 2 ヶ月ごととなりますが、希望する場合は 1 ヶ月ごとに申請することもできます。

※原則、育児休業開始前に 1 年以上雇用保険に加入している必要があります。

上記は一般的な内容です。

それぞれの制度に細かい要件がありますので、実際に手続きを行う際はお問い合わせください。

健康保険組合に加入している場合は金額が異なる場合もあります。

参考: 21 世紀成年者縦断調査

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen19/index.html>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
