

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. 育児・介護休業法の改正
2. アルバイト・パート募集時平均時給額
3. 過労死等防止対策白書

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

1. 育児・介護休業法の改正

平成 29 年 1 月 1 日より育児・介護休業法が改正されます。

育児介護休業規程の変更も必要となりますので、主な内容についてお伝えします。

1. 有期契約労働者の育児休業取得要件、介護休業取得要件の緩和
契約社員やパート等の有期契約労働者が、育児休業、介護休業を取得するための要件が下記の通り緩和されます。

(1) 育児休業

【従来】

- ・子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがある。
- ・子が 2 歳になるまでに雇用契約が終了することが明らかでない。

【改正後】

- ・子が 1 歳 6 か月になるまでに雇用契約が終了することが明らかでない。
- つまり、その期間内に契約期間満了による退職が確定していない場合には、有期契約労働者でも育児休業の対象になります。下記の介護休業も同様です。

(2) 介護休業

【従来】

- ・介護休業開始予定日から 93 日を経過する日を超えて雇用継続の見込みがある。
- ・介護休業開始予定日から 93 日を経過する日から 1 年を経過する日までに雇用契約が終了することが明らかでない。

【改正後】

- ・介護休業開始予定日から 93 日を経過する日から 6 か月経過する日までに雇用契約が終了することが明らかでない。

なお、育児休業、介護休業ともに「1年以上継続雇用されている」という要件は従来どおり必要です。

2. 介護休業の分割取得

従来は対象家族1人につき1回(93日まで)でしたが、改正後は3回を上限として分割(通算93日まで)して取得できることとなります。

3. 子の看護休暇、介護休暇の半日取得

従来は1日単位での取得でしたが、改正後は半日単位での取得が可能となります。

4. 介護のための所定労働時間の短縮措置等(短時間勤務制度等)、残業の免除

【従来】

・所定労働時間の短縮措置は、介護休業と通算して93日まで取得可能

【改正後】

・所定労働時間の短縮措置は、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上取得可能

・対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで残業の免除が受けられる制度を新設

参考:厚生労働省パンフレット

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_06.pdf

(佐藤)

2. アルバイト・パート募集時平均時給額

10月1日より各都道府県ごとに最低賃金が改定されています。

新しい最低賃金の効力発行日以降、この最低賃金を下回らないように給与額を設定しなければならないことは既にご承知のことかと思えます。

では、実際に会社がアルバイトを募集する時の時給額はいくらくらいなのでしょう。株式会社リクルートジョブズの調査研究機関「ジョブズリサーチセンター」の調査結果によると、アルバイト・パートを募集する際の平均時給額は首都圏・東海・関西の三大都市圏で988円、首都圏に限ると1,028円となっています。

また職種毎の平均時給額を見てみると、販売系が比較的低めで専門職系が高めとなっています。

より詳細な職種毎の平均時給額については下記「詳細PDF」リンクをご参照頂き、アルバイトやパートを募集する際の参考にして下さい。

株式会社リクルートジョブズ

http://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/data20160920_485.html

詳細 PDF

<http://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/pdf/pdf201609151422.pdf>

(望月)

3. 過労死等防止対策白書

政府は、今月7日に、過労死等防止対策推進法に基づいて、初の「過労死等防止対策白書」を公表しました。

白書の中で大綱を定め、過労死ゼロの実現のため次の目標を掲げています。

- ・週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下(平成 32 年まで)
(平成 27 年度は 8.2%)
- ・年次有給休暇取得率を 70%以上(平成 32 年まで)
(平成 26 年度は 47.6%)
- ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上(平成 29 年まで)
(平成 25 年度は 60.7%)

また、白書では、過労死ラインである 80 時間超の残業を行った企業の割合は 22.7%と発表しています。

今年 5 月に、政府は月残業が 80 時間超の事業場への取り締まりの強化するとしています。※2

さらに、政府は先月、第1回「働き方改革実現会議」において、「働き方改革」を構造改革の柱として掲げ、長時間労働の抑制に本腰を入れるとしており、長時間労働への対策はますます重要となっています。

一方で残業が発生する理由として、多いものは次のものとなっています。(労働者調査)

- ・人員の不足(仕事量が多い)
- ・業務の繁閑が激しい
- ・予定外の仕事が突発的に発生
- ・仕事の締切や納期が短い

現在、時間外労働の上限規制を設けることも検討されています。

また、今後、労働時間管理や 36 協定の運用、健康管理措置の実施等に関する労働基準監督署の指導も強化される見込みです。

現場の業務遂行の状況も考慮しつつ、自社の労働時間管理のあり方について、検討を進めていきましょう。

※1 過労死等防止白書(概要)

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/gaiyou_10.pdf

※2 月残業 100 時間超から 80 時間超へ重点監督対象を拡大(厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/01_1.pdf

(中山)

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、中山貴子

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep 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>
