

事務所だより

平成 28 年 2 月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation
TEL 03-6206-2320

こんにちは。かなり寒い日が続いたと思ったら急に暖かくなったりと皆様体調等は崩されていませんか？インフルエンザもいよいよ流行し始めているようですので、職場での湿度管理には十分気をつけたいところです。さて、既にご案内させていただいているとおり、弊所は今年より、法人化し、社労士法人として業務を行ってまいります。個人事業として 14 年近く業務をさせていただき、この度法人化できましたことは皆様方からこれまで多大なご支援をいただきましたことにほかなりません。深く感謝申し上げます。スタッフとともにも今後も引き続きよろしくお願ひ申し上げます。 代表社員 安藤健一

Contents

- 介護離職防止のための両立支援制度の見直し
- 学生アルバイトの労働条件確保について

法
改
正

介護離職防止のための両立支援制度の見直し

介護保険制度における要介護者または要支援者は平成 25 年度末で 584 万人（平成 25 年度 介護保険事業状況報告（年報））となっており、会社などで働きながら介護をしている方は約 240 万人、介護・看護のために離職した方は年間約 10 万人（共に平成 24 年就業構造基本調査）となっています。

そのような中、平成 27 年 9 月に安倍総理が表明した『新・三本の矢』の第三の矢「安心につながる社会保障」では、介護離職者ゼロが掲げられており、平成 27 年 12 月 21 日には労働政策審議会により育児介護休業法改正に向けた建議が行われるなど、介護離職の防止に話題が集まっています。

今回は、建議に挙げられている、仕事と介護の両立支援制度の見直しについて概要をご紹介します。



◇仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さや、個々の事情の多様性などに対応できる内容に見直す必要があります。また、介護が必要な家族を抱える労働者が一人で介護を支えると、結果として離職につながりかねないことから、介護サービス等を十分に活用できるようにする必要があります。以上から、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できる制度構築の方向性として次の 6 つが挙げられています。

(1) 介護休業の分割取得

現行の介護休業制度は一つの病気やけがなどの症状につき、原則1回のみ（通算93日以内）しか休みを取る事ができないため、見通しが立ちにくい介護において状況の変化に対応できずに、継続就業することが難しくなるケースが多くありました。そのため、今後は介護開始から終了までの間に要介護者の状態が大きく変化した場合や、病院への入退院、介護施設間の移動などの際に、介護の体制を構築するための休業として、弾力的に介護休業を活用できるように最大3回まで分割取得できるようにすることが適当であるとしています。

(2) 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

介護休暇の取得単位については、介護保険関係の手続きやケアマネージャーとの打ち合わせ、通院等丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、半日単位での取得を可能とすることが適当であるとしています。

(3) 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）

現行では、何らかの理由で介護休業を取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするための措置ですが、今後は、日常的な介護のニーズに対応するために、介護休業と合わせて93日とされている現状から独立させ、利用開始から3年の間で2回以上の申出を可能とすることが適当であるとしています。

(4) 介護のための所定外労働の免除

日常的な介護のニーズに対応する目的で、所定外労働の免除と組み合わせる利用できる介護サービスを活用するために、介護に係る所定外労働の免除を法律上に位置づけると共に、介護終了までの期間について請求できる権利とすることが適当であるとしています。

(5) 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

現行では、祖父母、兄弟姉妹及び孫は同居かつ扶養していることが条件でしたが、昨今の世帯構造の変化を鑑み、その要件を外すことが適当としています。

(6) 仕事と介護の両立に向けた情報提供

仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が両立支援制度や介護保険制度の仕組み等について十分に情

報を得ている必要があるため、行政の情報の周知、相談や支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援することが適当であるとしています。

◇おわりに

育児介護休業法においては、企業は介護が必要な家族を抱える労働者に対して、社会保障制度を十分に活用できるように柔軟な働き方を選択できる制度による支援を行うことが求められています。

そして、改正法案要綱では、「制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする」と事業主へ就業環境を害する行為に対する防止措置を課しています。

介護離職防止が喫緊の課題となっている今、法改正を待たずとも介護離職防止支援の体制について、検討されてみてはいかがでしょうか。

労務

学生アルバイトの労働条件確保について

◇学生アルバイトの原状

厚生労働省は、昨年11月に、「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」を公表しました。

◆監督署の指導事例

それによると、「試験の準備期間や試験期間に休ましてもらえない、シフトを入れられた」、「シフトを多く入れられたり、他の人の代わりに入れられたりなどのために、授業に出られなかった」など、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われるものが認められたほか、労働基準関係法令違反のおそれがあるものもありました。

参考までに、学生アルバイトを雇用する事業場に対する労働基準監督署の監督指導事例をご紹介します。

事例 1

労働契約の締結に際して、賃金、労働時間、その他労働条件を書面により明示しなければならないにもかかわらず、口頭での説明のみとしていたもの。（労働基準法第15条（労働条件の明示）違反）

また、常時使用するアルバイトについては、1年以内ごとに1回（午後10時以降の深夜業を含む業務に常時従事するアルバイトについては、6か月以内ごとに1回）、定期的に医師による健康診断を行わなければならないが、これを行っていなかったもの。（労働安全衛生法第66条（健康診断）違反）

事例 2

アルバイトは、学業のためにシフトに入れないと伝えていた期間にシフトを入れようとしたため退職したものであるが、事業主は、突然の退職により新たな募集をしなければならず経費がかかるので「迷惑料」を賃金から差し引くと一方的に主張し、賃金不払を発生させたもの。（労働基準法第24条（賃金支払）違反）

◇課題解決に向けた対策

このような状況に対して、昨年12月、厚生労働省は文部科学省と連携して、学生アルバイトの多い業界団体に対し、労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

また、今後も大学生などに対する労働基準関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を強化していくとしており、学生アルバイトを取り巻く労働環境整備が進むものと考え

られます。

今後は、少子化の流れを受けて、学生アルバイトを多く雇用する労働集約型の産業では、学生アルバイトの確保は重要な経営課題になることが予見されます。その他の関係法令等も踏まえ、学生の本分は学業であることにも配慮したうえでのシフト設定にするなど、企業は学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えていくことが重要になるでしょう。

Q
&
A

いつも元気な「まめ男先生」から今月もお知らせ豆知識。今回は、2 ページ目の『学生アルバイトの労働条件確保について』に関連する豆知識をお伝えします。



「まめ男先生」

Q. 学生アルバイトを雇用する上での注意事項を教えてください。

A. アルバイトでも、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」という定義に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の適用を受けますので、注意が必要です。

労働基準法で明示が義務付けられた労働条件に加え、昇給、退職手当、賞与の有無および相談窓口について、文書の交付等により明示する必要があります。その他の注意事項などについては、以下に簡易的な自主点検表をご案内いたしますので、ご参照ください。

◆ 学生アルバイトの労働条件確保のための自主点検表

<input type="checkbox"/>	1	アルバイトを雇い入れる際、賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面を交付していますか。
<input type="checkbox"/>	2	アルバイトを含め、常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。
<input type="checkbox"/>	3	就業規則をアルバイトに周知していますか。
<input type="checkbox"/>	4	所定の労働時間は、週40時間（※）、1日8時間以内となっていますか。 ※商業や接客娯楽業などの業種の内、常時10人未満の労働者を使用する事業場は週44時間
<input type="checkbox"/>	5	アルバイトに法定労働時間を超えて労働をさせる場合、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。
<input type="checkbox"/>	6	1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、労働時間の途中に与えていますか。
<input type="checkbox"/>	7	少なくとも週1日もしくは4週に4日以上の日を与えていますか。
<input type="checkbox"/>	8	アルバイトに、勤務日数に応じて年次有給休暇を付与していますか。
<input type="checkbox"/>	9	賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	10	都道府県ごとに定められている最低賃金額以上の額を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	11	規律違反やミスをしたことを理由に、就業規則に記載なく罰金等を課していませんか。
<input type="checkbox"/>	12	週40時間、1日8時間を超えた時間外労働については通常の賃金の25%以上、休日労働については通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	13	午後10時から午前5時までの深夜労働については通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	14	解雇する場合、少なくとも30日前に予告するか、解雇予告手当として30日以上平均賃金を支払っていますか。

※本点検表は簡易的なものであるため、実際は労働実態を見て、自社の規程に基づきながら確認する必要があります。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

如月は、寒さで着物を更に重ねて着ることから、「着更着（きさらぎ）」とする説が有力とされているように、1年で一番寒いこの時期、私がお稽古をしている表千家の茶道教室では、筒茶碗を用いてお点前をします。お寿司屋さんでよく見かける湯飲み茶わんとほぼ同じ形状の底の深いお茶碗です。お茶のぬくもりがこもるようにとの心配りから、暖房器具の乏しい時代から使われてきました。

和食器でよく使用される陶器は、磁器やガラスに比べ焼き締め弱く、表面がざらざらして、緻密性が低いのが特徴です。その為、空気の層があり、お抹茶碗で格付けされる焼き物の「一楽、二萩、三唐津」は、厚みがあり、通気性、吸水性が高いといった点から、壊れやすいといったデメリットもありますが、そこがまた重宝される理由でしょうか。

この時期は鍋料理をされることも多いと思いますが、土鍋を使うと、具材がゆっくりと過熱され、一度温まると冷めにくい、といった利点があり、冬には欠かせない調理器具ですよ。

「一月往ぬる二月逃げる三月去る」 あっという間に過ぎてしまいがちなこの時期ですが、今年は1年が366日ある閏年。1日多いラッキーな年を、ゆったり、ほっこりとした時間を楽しみたいです。
(倉林)



〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町2-14-7

日本橋ティユービル 3階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp

どうぞお気軽にお問い合わせください。

(お知らせ)

安藤社会保険労務士法人として法人化し体制を強化しました！

