

「働き方改革」の必要性と課題

先月号でも案内いたしました、3月28日に「働き方改革実現会議」で「働き方改革実行計画」がとりまとめられました。内容については4月号及びそれ以前のニュースで要点を取り上げさせて頂いています。今回は「働き方改革」の必要性と課題を社会的視点から整理することにします。

1. 少子高齢化に伴う労働力不足対策

女性と高齢者の活用が少子高齢化に伴う労働力不足の対策の重要な鍵とされています。30代の女性の労働力率（人口のうち働く意思のある人の比率）は現在約7割ですが、この水準を8割以上にします。60歳以上の高齢者、特に男性の労働力率は、60代前半で約8割弱、60代後半で5割強となっていますが、1割強労働力率を高めることで、向こう10年前後は現状の労働力人口にほぼ近い労働力が確保される見通しです。

2. 女性の活用推進と課題

女性の社会進出を積極的に進めるためには、税制面の配偶者控除の優遇策の削減、廃止が必要と主張されてきましたが、今回は逆行する形で配偶者控除対象の年収を150万円に引き上げることが「働き方改革」で打ち出されました。主に主婦層の短時間パートの稼働時間を増やすことにメリットを与える施策といえます。反面、週20時間以上のパート就労者の社会保険の適用拡大が推進されています。社会保険の適用を受けるには、当然、健康保険の扶養家族から除かれることになります。そうすると税制上の施策、配偶者控除対象者の年収枠拡大と社会保険の適用拡大の施策の整合性がとれているとはいえません。女性の活躍・社会進出を推進するのであれば、専業主婦又はそれに近い状態にメリットを与える税制の優遇措置等の施策は逆効果と言えるのではないのでしょうか。それよりも、もっと子育て支援や主婦層の社会復帰に向けての教育訓練の助成措置、テレワーク等による柔軟な働き方の促進等の充実が有効と思われます。

3. 高齢者の活用推進と課題

高齢者活用を促進するには、定年年齢の引き上げ、年金受給開始年齢の引き上げ施策が有効とされています。一方、高齢者の就労率、特に男性は先進国の中で最も高い水準です。健康に十分配慮することを前提に、今以上に就労率を引き上げられるか疑問です。また、定年再雇用者の労働条件、特に賃金については、課題があります。「働き方改革」の重要な施策である「同一労働 同一賃金」との兼ね合いです。「同一労働 同一賃金」推進の期待される効果の一つが、正規・非正規の労働条件の格差是正です。定年再雇用者は正規から非正規(有期)になり、社会的には定年後の賃金は「4割」以上削減されています。中小企業では職場、職務がほとんど変わらず賃金を引き下げるケースが多く見受けられます。「同一労働 同一賃金」の厳密な運用が求められると、定年退職者の定年後の賃金の引き下げは認められるか難しい課題です。現実には、中小企業の従業員が定年後の賃金引き下げは労働契約法第20条違反で不当として、会社を訴え、結果的に一審は労働者勝訴、二審は会社勝訴の判決が下され、今後、最高裁で争われることになっています。（「長澤運輸事件」）

こうした様々な課題を乗り越えて、多様な働き方を社会全体が受け入れ、「働き方改革」が実現し、一億総活躍の推進と少子高齢化の問題が解決されていくことが望めます。



育児・介護休業法が改正されます



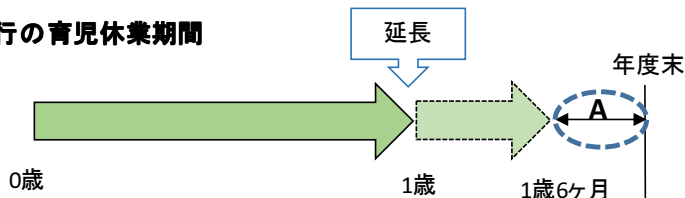
第193回通常国会に提出された「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が3月31日に参議院で可決・成立し、10月1日から改正育児・介護休業法が施行されることとなりました。今回の改正は、子どもが保育園に入所できない等の理由で、やむを得ず退職するなど、雇用の継続に支障が出る事態を防ぐこと、育児をしながら働く労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めることを目的としており、改正内容は以下の3点です。

《 改正内容 》

1. 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に

現行の雇用保険の育児休業期間は原則として子が1歳に達するまでとなっており、保育園等に入所できない等の場合に1歳6ヶ月に達するまで延長することができます。今回の改正では1歳6ヶ月以後も、保育園等に入所できない等の場合には、育児休業期間を最長2歳まで再延長することができるようになり、育児休業給付の支給期間が2歳まで延長されます。

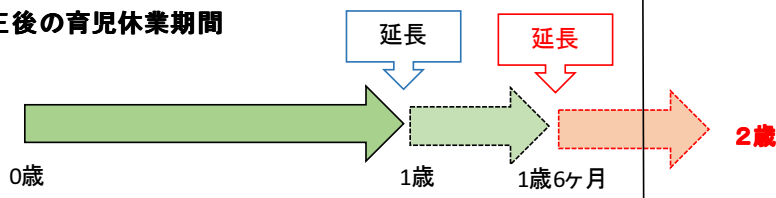
現行の育児休業期間



現行の育児制度の課題

保育所への入所時期は一般的に年度初めであるため、Aの期間については、保育所に預けられず、かつ育児休業も取得できない期間となる。

改正後の育児休業期間



2. 育児休業制度等の個別周知が努力義務に

厚労省が行なった育児休業の取得状況調査で、育児休業を取得しなかった理由として「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あったことを受けて、育児休業の取得を希望しながら、取得しづらい職場の雰囲気を理由に取得を断念することがないよう、事業主に育児休業等の周知に努めることが義務づけられます。具体的には、事業主は労働者またはその配偶者が妊娠・出産した場合、または家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児・介護休業に関する制度（休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせるように努めることとなります。

3. 育児目的休暇の新設が努力義務に

特に男性の育児参加を促進するため、事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることが努力義務となっています。

具体的内容については審議中ですが例として次ようなものがあがっています。

- 配偶者の出産に伴い取得できるいわゆる配偶者出産休暇
- 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（失効年次有給休暇の積み立てによる休暇制度を含む）

キャリアアップ助成金が変更されます

平成 29 年 4 月 1 日から、キャリアアップ助成金は次のように変更となります。

1. これまでの 3 コースが 8 コースに区分変更、新設されます。
2. 全てのコースで**生産性要件**が設定されます。

生産性の向上が認められる場合、助成額が増額されます。生産性要件につきましては厚労省 HP をご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000159251.pdf>

3. **正社員化コース**が拡充されます。

正規雇用労働者に「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員・短時間正社員）」を含めることとし、転換した場合の助成額が増額されました。

転換元→先	1 人当たり	<生産性要件>
有期→正規	57 万円	< 72 万円 >
有期→無期	28.5 万円	< 36 万円 >
無期→正規		

4. 人材育成コースが変更になります。

人材育成コースについて、中長期的キャリア形成訓練の様式が一般職業訓練と統合されます。1 年度 1 事業所あたりの支給限度額が 500 万円から 1,000 万円になります。

5. **諸手当制度共通化コース**が新設されます。

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成されます。

助成内容	1 事業所当たり	<生産性要件>
諸手当制度の適用	38 万円	< 48 万円 >

6. **選択的適用拡大導入時処遇改善コース**が新設されます。

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成されます。（1 事業所当たり 1 回、支給申請上限人数は 30 まで 複数人の増額割合が異なる場合は最も低い区分が適用）

基本給の増額割合	1 人当たり	<生産性要件>
3～ 5% 未満	1.9 万円	< 24 万円 >
5～ 7% 未満	3.8 万円	< 4.8 万円 >
7～10% 未満	4.75 万円	< 6 万円 >
10～14% 未満	7.6 万円	< 9.6 万円 >
14% ～	9.5 万円	< 12 万円 >

※いずれの助成額も中小企業事業所に対する金額

「TOKYO 働き方改革宣言企業」制度 今年度の奨励金受付開始

都内企業の働き方改革を支援するため、東京都が昨年度、創設した「TOKYO 働き方改革宣言企業」制度の働き方改革宣言奨励金の平成 29 年度の受付が開始されました。

TOKYO 働き方改革宣言企業とは、長時間労働の削減や有休取得促進等に向けて、目標・取組内容を宣言書に定めて取り組む企業のことです。目標・取組内容を定めた宣言書を東京都に申請して決定を受けると、宣言書が東京都の HP で公表されます。

宣言を行なうための目標・取組内容の設定、社内制度の整備については、都が実施する働き方改革宣言奨励金（最大 60 万円）を活用することができます。また、宣言をおこなった企業において、整備した制度の利用があった場合には働き方改革助成金（最大 40 万円）を受けることができます。詳しい内容については東京都の HP をご確認ください。
<http://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>

マタハラによる離職は特定受給資格者として失業認定

男女雇用機会均等法において、妊娠や出産等を理由とした嫌がらせ、いわゆるマタハラ防止措置が事業主に義務化されたことに伴い、離職票の離職理由欄の「労働者の判断によるもの」の(1)の「職場における事情による離職」の内容に妊娠や出産等に関するハラスメントが追加されました。

マタハラを理由に退職を余儀なくされた場合については、会社都合での退職と同じく、「特定受給資格者」に該当することとなります。



配偶者控除/配偶者特別控除の改正について

平成 29 年度税制改正大綱に基づき配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しがされることとなりました。

1. 配偶者控除

控除対象配偶者又は老人控除対象配偶者を有する居住者について適用する配偶者控除の額が次のとおりとされました。なお、合計所得金額が 1,000 万円を超える居住者については、配偶者控除の適用はできないこととされました。

居住者の合計所得金額	控除額	
	控除対象配偶者	老人控除対象配偶者
900 万円以下	38 万円	48 万円
900 万円超 950 万円以下	26 万円	32 万円
950 万円超 1,000 万円以下	13 万円	16 万円

2. 配偶者特別控除

配偶者特別控除の対象となる配偶者の合計所得金額を 38 万円超 123 万円以下(改正前：38 万円超 76 万円未満)とし、その控除額も改正されました。なお、改正前と同様に合計所得が 1,000 万円を超える場合は適用されないこととされています。

労働保険年度更新のお知らせ

労働保険年度更新の時期が近づいてきました。今年度の申告・納付期限は、「**平成 29 年 7 月 10 日 (月)**」までとなります。労働保険事務組合に委託されている会社は期日が異なりますのでご注意ください。平成 29 年度からの**雇用保険料率が改定**されています。平成 29 年度の雇用保険の概算保険料は新しい料率で、平成 28 年度の確定保険料はこれまでの料率での申告が必要になります。なお労災保険料率は今年度変更はありません。

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月 1 回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 5-23-5 代々木イーストビル 6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>

