

■労働関係指標

完全失業率	8月の完全失業率(季節調整値) 3.1% (前月差0.1ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.37倍 (前月と同じ水準)
就業者数 (季節調整値)	6,464万人 (前月差12万人減)	定期給与	現金給与総額(原数値) 271,676円 (前年同月比0.1%減)

Topics 1. 育児・介護休業に関する法令の改正について

育児や介護をしながら働く方の両立支援を目的とした育児・介護関連法が改正され、平成29年1月より施行されます。表面では介護、裏面では育児関連の改正点についてポイントをまとめました。

Point1 介護休業等の改正点

改正内容	改正前	改正点
①介護休業(93日間)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能
②介護休業給付の給付率の引き上げ	賃金の40%	67%に引き上げ(平成28年8月1日より)
③介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の1/2)単位での取得を可能とする
④介護のための所定労働時間の短縮措置等	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする
⑤介護のための所定外労働の免除	なし(新設)	対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限

※介護休業等の対象家族の範囲の拡大…同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加(改正前は上記家族については同居・扶養要件あり)

これまで対象家族1人につき、同じ要介護状態では原則1回(継続した93日)しか介護休業を取得できなかったのが、法改正により、対象家族1人につき、同じ要介護状態であっても、3回(通算して3回が限度)まで介護休業を取得することができるようになりました。これにより、突然家族の介護に直面した時や在宅介護の準備をする時、介護施設を探す時など、必要な時期に介護休業を分割して利用しやすくなり、介護離職を防ぐ改正として期待されています。

また、これまで所定労働時間の短縮措置等は介護休業と併せて93日をカウントしていましたが、改正によりこれらの短縮措置が講じられた場合であっても、介護休業をした日数のみで計算することとなりました。

Point2 育児介護休業規程の変更例

上記の法改正にあわせて、「育児介護休業規程」を改訂する場合の変更例は下記の通りです。

第〇条〈介護休業の期間等〉

- 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とし、その回数は、同一家族について、3回までとする。

第〇条〈介護休暇〉

- 介護休暇は、1日または半日単位(所定労働時間の2分の1)で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の従業員については、半日単位での取得は適用しない。また、労使協定で定めた場合には、半日の単位を変更する場合がある。
- 第〇項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - ①入社6か月未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、半日単位の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員(半日単位で取得しようとする者に限る)

第〇条〈介護短時間勤務〉

- 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
 所定労働時間を午前〇時から午後〇時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。
- 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮を開始する日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社に申し出なければならない。

第〇条〈育児・介護のための所定外労働の制限〉

- 3歳に満たない子を養育する従業員(日雇従業員を除く)が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

細かい変更点やご不明な点については、担当者へご相談ください。

Point3 育児休業等の改正点

改正内容	改正前	改正点
①子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の1/2）単位での取得を可能とする
②有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	a. 過去1年以上継続雇用 b. 子が1歳以降も雇用継続見込み c. 子が2歳になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除く	a. 過去1年以上継続雇用 b. 子が1歳6ヶ月に達する日までにその労働契約が満了することが明らかであるものを除く
③育児休業等の対象となる子の範囲の拡大	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子等、 <u>法律上の親子に準じると言える関係にある子を追加</u>
④パワハラ・マタハラなどの防止措置の新設	事業主による、妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止	妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする、上司や同僚などによる就業環境を害する行為を防止するための雇用管理上の措置を事業主に義務付け。派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして上記防止措置義務を適用

①については、病気などの看護のほか、健康診断や予防接種などを受けさせる際に半休を取ることが可能になります。また、有期契約労働者の育休取得要件が緩和されたことで、非正規の方でも育児休業が取りやすくなると言えます。

今回の改正を生かし、育児や介護が必要な時期に、男女ともに離職せず働き続けることができるよう雇用環境を整備することが求められます。

Topics 2. ITと自由な発想の国

先日サンディエゴで行われたIRS（内国歳入庁）主催の研修に参加して、徐々に生の米国事情に触れてきました。今回は、移動には殆どUber（アプリを用いた配車サービス）を利用しましたが、その便利さと安さに驚きました。急速に普及するのも頷けます。日本では現行法上白タクにあたってしまうので、同じサービスを利用することができず残念です。ここでのポイントは、圧倒的にエンドユーザーにとって使いやすいITプラットフォームを提供していることだと思います。Uberでいえば、配車予約から決済まで、スマホアプリによりユーザーが簡単に済ませることができます。

いわば同じことが、米国ではペイロール（給与計算）業界にも起きています。とても使いやすいITプラットフォームをクライアント向けに提供し、会社の担当者が自分で入力すれば各種申請・報告から本人および当局向け支払まで完了してしまうという、格安のアウトソーシング会社が市場を席巻しつつあります。こうなると、普通の会計事務所等では価格面で太刀打ち

できません。例えば付加価値のあるアドバイスができなければ、クライアントには必要とされないでしょう。

別の話ですが、米国では、弁護士など専門家が全く別のビジネスを兼業することも珍しくありません。法令や業界団体の自主規制により禁じられていないからです。税務専門家であれば、Treasury Circular 230という財務省通達により守秘義務や善管義務等については厳しく定められていますが、それに反しなければ自由な活動が認められています。今回も、カフェを営むロサンゼルス市の弁護士や老人ホームを営むミネアポリスの会計士に会いました。日本で同じことをするのは難しいかもしれませんが、その自由な発想は日本の専門家にも参考になると考えました。

米国は、ITと自由な発想の国だと、改めて感じた次第です。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《霜月》風邪対策してますか…

この暑さはいつまで続くのだろうと思っているうちに、急に寒くなってきました。

冬は空気も乾燥するため、特に風邪を引きやすくなります。これからの時期年末年始にかけては何かと忙しく、ゆっくりと休養を取れないのも、その一因かもしれません。

普段体調を崩すことは少ないのですが、この時期は風邪気味になりがちです。万全な状態でないと、自分も辛いですし、周

りに迷惑をかけてしまうことにもなりかねません。

ただの風邪、されど風邪、、、日常の手洗いうがいはもちろん、気づかないうちに疲労が蓄積している場合もありますので、これからの時期は意識的に体を休めたり、栄養バランスのとれた食事を心がけて風邪予防したいと思います。皆さまも体調管理には十分気をつけて下さい。

（晏）



Facebook 毎週火・木更新★ いいね! お待ちしています♪
Facebookにて最新情報をお届けしております
<https://www.facebook.com/arcandpartners>



プライバシーマークを
取得いたしました



10840560