



事業主の皆様へ

平成29年8月20日  
社会保険労務士法人 リヴル総研  
代表社員 奥村 繁子

残暑が続いておりますが、朝夕は涼しく秋の訪れを感じますね。  
皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうかお伺い申し上げます。さて今月は、育児介護休業法、両立支援等助成金、労務管理などについてお知らせいたします。

## ✿ 育児・介護休業法 改正のポイント

5月所報でもお知らせしましたが、H29年10月1日からスタートする育児・介護休業法の改正のポイントを、詳しくお知らせさせていただきます。



### 改正内容1 保育所に入れない場合など、2歳まで育児休業が取得可能に

子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることで、育児休業をすることができます。

- ① 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ② 保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

※この2歳までの休業は、1歳6か月到達時点で更に休業が必要な場合に限りて申出可能となり、原則として子が1歳6ヶ月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。なお、1歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が1歳6か月に達する日までとなります。育児休業給付金の給付期間も延長した場合は、2歳までとなります。

### 改正内容2 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、相談窓口を設置する等の育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります。

労働者に両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を習得できるよう、あわせて、次の制度を周知することが望ましいものです。

- ・育児・介護休業法第5条第2項の規定による育児休業の再取得の特例(パパ休暇)
- ・パパ・ママ育休プラス
- ・その他の両立支援制度



### 改正内容3 育児目的休暇の導入促進

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

## ✿ 厚生年金保険料率が変わります！！

H29年9月分(10月31日納付期限分)より、厚生年金保険料率が変わります。給与計算で厚生年金保険料率を変更することになります。変更時期など、ご不明な点がございましたら、リヴル総研にお問い合わせ下さい。

《現行》	一般	18.182%	➔	《変更後》	18.300%
	坑内員・船員	18.184%		(本人負担 9.15%)	

## ✿ 最低賃金変更のお知らせ

H29年10月1日より、福井県の最低賃金時間額は以下の通りです。なお、他の都道府県の最低賃金につきましては、リヴル総研にお問い合わせ下さい。

福井県 最低賃金 24円UPの **778円**

## ✿ 両立支援等助成金 再雇用者評価処遇コース

4月所報でもお知らせしましたが、その中の「再雇用評価処遇コース」について、改めてご案内いたします。

### 再雇用評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給されます。

次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

- ① 妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること。
- ② 上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6カ月以上継続雇用すること。

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
再雇用2~5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※左記の額を、継続雇用6カ月後、継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給されます。

< >内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

# ✿ 労務管理の整理をしましょう

ここ数年、顕著化している「長時間労働」「未払い残業代」、問題に対応するため政府も対策を講じています。

## 安衛法施工規則改正で労働時間把握を義務付けへ

厚生労働省は、労働安全衛生法施行規則を改正し、従業員の労働時間の把握を企業などに義務付ける方針を示しました。「客観的で適切な方法で行わなければならない」などの文言を明記します。秋の臨時国会に提出予定である「働き方改革関連法案」が施行されるまでに同規則を改正する考えです。



## 未払い賃金の時効「2年」見直しの議論開始

労働者が未払い賃金を請求できる権利が消滅する時効(消滅時効)について、現行の「2年」という規定の見直しに向けた議論が厚生労働省の労働政策審議会で始まりました。金銭の支払い請求できる期限を「原則5年」に統一する改正民法が5月に成立したことを受けたものです。

いざという時に慌てないように、現状を見直しましょう。

- 労働条件通知書を作成していますか？
- 必要のない残業を見逃していませんか？
- □約束で「残業代込みの給料」として基本給を決定していませんか？
- 36協定(時間外労働休日労働に関する協定届)を提出していますか？  
※36協定届は事業場ごとです。支店等が増えた場合はリヴル総研にご連絡ください
- 現状にあった就業規則になっていますか？

リヴル総研にお任せ下さい！



### 労働条件 文章による明示事項

書面の交付による明示事項		口頭の明示でもよい事項	
(1)	労働契約の期間	(6)	昇給に関する事項
(2)	就業の場所・従事する業務の内容	(7)	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払時期に関する事項
(3)	始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換(交替期日あるいは交替順序等)に関する事項	(8)	臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
		(9)	労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
(4)	賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項	(10)	安全・衛生に関する事項
(5)	退職に関する事項(解雇の事由を含む)	(11)	職業訓練に関する事項
		(12)	災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
		(13)	表彰、制裁に関する事項
		(14)	休職に関する事項

詳しくはリヴル総研までお問い合わせ下さい。

## 奥村繁子の提言

企業が目指す4つの金メダル！！

**賃金、年金、退職金、助成金**

この4つの金メダルを獲得し、充実させましょう



## ニュー5Sへ

会社の安全対策として有名なものに「5S」というのがあります。5Sとは、整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字Sをとったものです。「5Sが徹底されている職場は、管理レベルが高い」という評価が得られていました。

最近では、ストレスチェックが義務化になったように、「心の健全さ」が注目されています。働く人のストレスをチェックすることが、災害の原因分析や未然防止のための対策につながるという考え方から「ニュー5S」が生まれました。それぞれの「S」は次の意味があります。

スキル : 知識、技術、教養など

スピード : 速度、時間、時刻、納期順守など

サイエンス : 科学的手法、証明、見える化、記録など

スピリット : 心、メンタル、やる気、健全な向上心など

セーフティー : 災害防止対策、製品安全対策、危機管理対策など



少し視点を変えてみると、今まで見えていなかったものが見えてきます。ニュー5Sは、「心の健全さ」が企業を伸ばす考え方です。

## リヴルのお庭のお話

8月の暑さは花にとって、時には嬉しく、時には大変だと思います。

なので、水や手入れを常にしていかないと、枯れるのはすぐですね…。

自分自身も、この暑さで枯れてしまいそうになりましたが、

花壇のヒマワリやアサガオなどが元気よく開花しているのを見ると、頑張ったかいがありました。

また、バラも開花し、枝が自分以上に伸びており、成長の速さに驚きました。

その分、支柱止めをして整えるなどすることが多くなりましたが、

花の成長は、自分がしている手入れに応えているようです。今後も暑さに負けずに頑張ります。



社会保険労務士法人リヴル総研

奥村繁子行政書士事務所

〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂 3-7-1-19

T e l 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 0 0

F a x 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 1 0

※無断転用を禁じます