

## TOPICS

- 今後の両立支援策
- マイナンバー制度⑧ いよいよマイナンバー制度がスタートします
- 「カトク」による調査

労働人口の減少が見込まれる現在、両立支援は重要な課題です。今月号では介護、育児に関する両立支援の制度改正案についてご紹介しますが、今後、それ以外の両立支援、たとえば長期療養者の就労支援なども考えていく必要があるでしょう。企業も柔軟な対応が求められます。

そしてマイナンバー制度がいよいよ稼働しますが、ご準備はいかがでしょうか？対応しなければならないことが多く、まだ手を付けられていないということでしたら、ぜひ今月号を参考にしてください。

## 今後の両立支援策

労働政策審議会の雇用均等分科会は、厚生労働省の示した仕事と家庭の両立を支援する制度の改正案について大筋で了承しました。案は以下の通りです。

### 介護休業

- 現在の介護休業は、「同一の要介護状態で、通算93日まで1回の取得」とされているが、これを3回に分割して取得できるようにする（通算期間は変更なし）。
- 介護休暇について、半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。
- 現在は、事業主に義務づけられる選択的措置（短時間勤務、フレックスタイム、時差勤務など）の利用は介護休業と合わせて93日以内とされているが、これを介護休業とは独立して利用できるようにする。
- 「所定外労働の免除」を新たに盛り込み、介護終了までの期間、請求可能とする。

### 育児休業

- 有期契約労働者の育児休業取得の要件を次のとおりとする。  
①同一の事業主に継続雇用された期間が1年以上

であること。

②子が1歳6ヶ月に達するまでの間に労働契約期間が満了し、かつ契約更新がないことが明らかである者を除く。

※現在は、②が「子が2歳に達するまで」とされている。さらに、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件の要件も満たす必要がある。

- 特別養子縁組の看護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子など法律上の親子関係に準じるといえる関係\*についても育児休業制度等の対象とする。

\*縁組が成立するまでの試験養育期間に育児休業を取得できる。

- 子の看護休暇について、半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。

.....

以上の改正案は、政府が目指す介護離職ゼロに向けて介護休業を取りやすくすること、非正規労働者の育児休業を取りやすくすること、また日本でなかなか広まっていない特別養子縁組（6歳未満の子供を実子として引き取ること）を支援することを目的としており、H28年の国会で審議される予定です。

## 連載:マイナンバー制度⑧ いよいよマイナンバー制度がスタートします

これまで連載してきたマイナンバー制度ですが、1月からいよいよ書類への記載が始まります。

企業が関係するのは、雇用保険の手続きと退職者や報酬を支払う個人への支払報告書作成などです（本人用の源泉徴収票には個人番号不記載）。

全員の個人番号が必要になるのは、H28 年末の源泉徴収票作成時ですから、回収を焦る必要はありませんが、通知カードが届いた社員から、問い合わせが入ることも増えていることと思います。ガイドラインを読み込んで、安全管理措置を講じる…というのが正攻法ではありますが、何より大切なのは、情報漏洩を防ぐために実効性のある対応を取ることです。

弊社でも、マイナンバー制度についての研修を何度か行いましたが、まずやっておくべきこととしてお勧めするのは、次の事項です。

- ① 個人番号の回収方法と時期をアナウンスする。

※不用意に上長が回収することのないように注意。

- ② 個人番号の取扱担当者と責任者を定める。
- ③ 情報漏洩や社内不正が起こった場合や、その兆候が見られた場合の報告連絡体制図を職場に掲示しておく。

※万が一の際にもスムーズに対応できる。

- ④ 個人番号が関係する業務について、それぞれ業務フローを作成し、情報漏洩を防止するためのルールを書き込んでおく。

※取扱規程よりも、実効性のあるマニュアルとなる。

社内書式などのひな型が必要な場合は担当までお問い合わせください。

## 「カトク」による調査

### 「カトク」とは？

H27 年 4 月 1 日に新設された、「過重労働撲滅特別対策班」、通称「カトク」。その名の通り、過重労働による健康被害の防止などを強化するため、違法な長時間労働を行う事業所に対して監督指導を行う部署です。東京労働局と大阪労働局の 2 カ所に設置され、労働基準監督官（東京 7 名、大阪 6 名）が配置されています。

「カトク」の業務は労働基準監督署と似ていますが、各地の労働基準監督署は管轄が決まっているのに対し、「カトク」は、全国展開する大企業を主な対象として地域の管轄を超えて活動します。また、長時間労働の問題を集中的に調査し、さらに悪質なケースは刑事事件として書類送検することによって、過重労働に対する指導・監督の強化を図ります。

主に取り扱うのは次のような事案です。

- ① 監督指導において事実関係の確認調査が広範囲にわたる事案
- ② 司法事件で捜査対象が多岐にわたる事案
- ③ 被疑事実の立証などに高度な捜査技術を必要とする事案

### する事案

#### 「カトク」による書類送検例

7 月には「カトク」による初の書類送検が行われました。対象となったのは、大手販売店の 2 店舗で、いずれも従業員に違法な時間外労働をさせたことが送検理由です。この事案でのポイントは、同社が残業代は支払っていたものの、1 店舗はいわゆる「三六協定」の締結がなかったこと、もう 1 店舗は「三六協定」の上限を大幅に超える時間外労働を行わせていたことをもって書類送検された、という点です。

同社に対しては、これまでも東京労働局からの指導があったものの、改善が見られなかったために今回の書類送検に踏み切ったということです。

違法な時間外労働と聞くと、「残業代不払い」を思い浮かべますが、残業代の支払以前の問題として、長時間労働そのものが問題視されている、ということに企業は注意する必要があります。協定を実態に応じた内容にすること、そしてできる限り時間外労働を削減できるよう、協定や働き方の見直しを定期的に行いましょう。

### 【年末年始休業のお知らせ】 12/29（火）～1/4（月）

来月号より BEP ニュースがリニューアルする予定です。新年もよろしくお願いたします。

### 編集後記

今年はどうのような 1 年でしたか？私は、周りの人の助けと理解があつてこそ日々無事に送ることができる、と感じることの多かった 1 年でした。今年も大変お世話になり、ありがとうございました。新年もどうぞよろしくお願いたします。（藤原）