



あい社会保険労務士法人

〒706-0024
岡山県玉野市御崎2丁目3番13号
TEL: 0863-81-5634
FAX: 0863-33-3896
e-mail: ksato@aisr.or.jp
ホームページ: <http://aisr.or.jp>

「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました

◆10月1日より適用

年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」が改正され、10月1日より適用されています。いずれも企業に対して義務を課すものではありませんが、「配慮」等が求められていますので、それぞれのポイントをご紹介します。

◆「労働時間等設定改善指針」の改正点 ＜ポイント1＞

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

＜ポイント2＞

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

＜ポイント3＞

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

◆「育児・介護休業指針」の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応

◆10月は取得促進期間

厚生労働省は10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、広報活動を行っています。企業において、翌年度の年次有給休暇の計画づくりを行う時期が10月とされているためです。ここでは、有給休暇に関する動向をお伝えします。

◆有給休暇取得の現状

現状として、わが国の有給休暇の取得の状況は低水準にあります。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、有給休暇の取得率はこの15年間、ずっと50%弱で停滞し続けています。一方で政府は、2020年までに有給取得率を70%以上まで引き上げることを目標として掲げています（内閣府「第4次男女共同参画基本計画」）。

また、有給休暇の平均取得日数でみると、最新（2015年）の平均取得日数は8.8日です（パートタイム労働者を除いた労働者の平均値）。

意外に多い結果とも感じられますが、その

実態は、特定企業に勤務する取得日数の多い労働者が平均値を押し上げているだけであり、大半の労働者は有給休暇をほとんど取得できていないということは、現場に近い方なら実感としておわかりではないでしょうか。

◆労働基準法改正で義務化も
法整備も進んでいます。

9月に厚労省が公表した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労働基準法の改正案として、使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、そのうちの5日を、時季を指定して与えるよう義務化することが盛り込まれています。

法案の内容にて改正法が成立すれば、企業は対応を迫られることとなります。

◆キッズウィークの影響と企業対応

また、来年からは、「キッズウィーク」(地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組み)がいよいよスタートします。これにより、小・中学校に通う子どもを扶養する従業員が、学校の日程に合わせて会社を休まざるを得なくなり、有給休暇の取得する、ということも増えそうです。

企業の対応策としては、例えば、「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用などが考えられます。自社の現状に照らしあわせ、年次有給休暇の無理のない計画づくりを行いたいものです。

押さえておきたい 企業向けの「障害者雇用」支援策

◆高まる障害者雇用に対するニーズ

近年、障害を持っている方に対する就労支援が各方面から進められているところです。また、来年4月からは、障害者雇用率の算定基礎対象に精神障害者が含まれるようになり、法定雇用率が引き上げられます。そのため、精神障害者の雇用をはじめとして、企業の障害者の雇用に対するニーズはますます

高まってくることが予想されています。

◆国による雇用支援も

国も障害者雇用支援については、様々な施策を講じています。

例えば、障害者を新たに雇い入れ場合、障害者が働き続けられるように支援する場合には各種助成金が用意されており、企業の障害者雇用促進のために利用されています。

また、税制面からも、障害者を多数雇用する企業に対しては、機械等の割増償却措置(法人税・所得税)、助成金の非課税措置(法人税・所得税)、事業所税の軽減措置、不動産取得税の軽減措置、固定資産税の軽減措置など税制優遇制度が設けられています。

◆精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局・ハローワークでは、今秋から一般の従業員を対象として、精神障害や発達障害について正しく理解し、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)となってもらうための講座を開講しています。

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間(90分~120分)で学ぶもので、企業で働いている方であれば誰でも受講可能となっています(今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問われません)。また、ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も行っているようです。

◆様々な支援を活用する

雇用される障害者数は年々増加しています。ただ、一度も障害者を雇用したことがないという企業にとっては、まだまだハードルが高いところでしょう。また、すでに雇用している企業であっても、スムーズに対応できていないという面もあるかもしれません。

今後は、上記のような様々な支援を活用することで、企業、従業員双方にとって、より良い形の障害者雇用を進めていくことが考えられるところです。

