

## 【ビジストNews！】

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



## 来年1月から 分割取得が可能となる介護休業等

今年6月にニッポン一億総活躍プランが閣議決定され、この中で家族の介護を理由とした離職の防止を図るため「介護離職ゼロ」を推進していくことが示されました。その取組のひとつとして来年1月に改正育児・介護休業法が施行されます。ここではその改正点について解説しましょう。



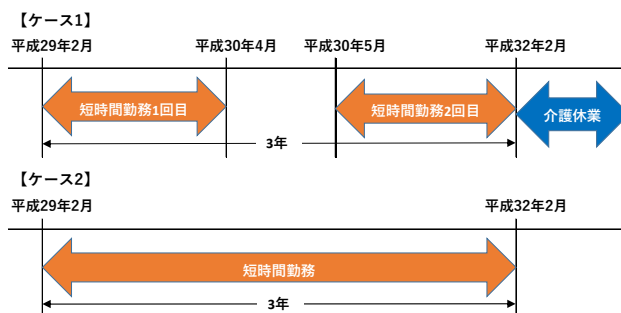
### 1. 介護休業の分割取得

現行制度では、介護休業は介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、原則1回に限り取得することができるとされていますが、これが3回まで分割して取得することが可能となります。なお、取得できる期間は通算93日で変更ありません。

また平成28年8月より雇用保険の介護休業給付金の支給率が40%から67%に上げられました。このような点も含め、今後、介護休業の取得者が増加することが予想されます。

現行制度においては、介護休業と前記のいずれかの制度（④を除く）を通算して93日の範囲内で取得できることになっていますが、今後は、利用開始から3年以上の措置期間の間に2回以上、利用できるようにしなければなりません。

具体的には、以下の【ケース1】のように短時間勤務制度を2回に分けて取得することや、【ケース2】のように短時間勤務を3年間取得することが可能となります。



### 2. 介護のための 所定労働時間の短縮措置等

育児については、すでに所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）の導入が義務化されていますが、介護については、短時間勤務制度も含め、以下のいずれかの制度の導入が求められます。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

### 3. 介護のための所定外労働の制限

この他に、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新しく設けられます。介護のために残業の免除を申し出た場合、介護を必要とする家族1人につき、介護終了まで利用できることとなります。この申し出は1回につき1ヶ月以上1年以内の期間で行うことになっています。

残業の免除についてはすでに育児にも同様の制度がありますが、育児の場合は子が3歳になるまでの期間となっています。今回、介護については介護終了までの期間とされており、長期間に亘って残業の免除を行わなければならないケースが出てくる可能性もあります。仕事と介護を両立するために、会社としてどのような支援をしていくか、法改正への対応と併せて検討したいものです。



## 減給を行う際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、従業員が会社のパソコンを電車の中に置き忘れ、紛失してしまいました。個人情報などは含まれていなかったため、事なきを得ましたが、会社としては就業規則に従い、懲戒として減給の処分をすることを考えています。



総務部長



社労士

個人情報の流出がなかったことは不幸中の幸いでしたね。減給の処分については、過去に同様の事案があった際の取扱い等とも比較して、相当かを確認しましょう。

了解しました。その際に、実際、減給額の計算をしてみたところ、平均賃金の日額が8,000円でしたので、減給できる額は半額の4,000円になると考えていますが、正しいでしょうか？



そうですね。労働基準法では、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることができないと規定されていますので、今回のケースでは4,000円で問題ありません。



ニュースで、3ヶ月に亘って賃金10%をカットといった話を耳にしたことがあります。今回のケースでも、3ヶ月に亘って毎月4,000円を減給していこうと思っておりますがよろしいですか？



他社でも同様の取扱いを耳にしますが、実はその対応には問題があります。この複数ヶ月に亘って減給することについては、役員や公務員についての対応であり、このような取扱いができるのは労働基準法の適用を受けないからです。労働基準法ではあくまでも1回の案件について、平均賃金の1日分の半額までとなっているため、複数ヶ月に亘って減給することは違法となります。



そうでしたか。同様にできるものだと思い込んでいましたが、適用する法律が異なるのですね。ところで、今回は来月の給与で減給を行う予定ですが、賞与時に行うこともできるのでしょうか？



賞与も賃金ですので、賞与で減給を行うことも可能です。その際、注意点が2点あります。まず減給を賞与で行うことが、就業規則に明記されていることが必要です。そして、減給の範囲についても1回の額が平均賃金の1日分の半額、賞与総額の10分の1を超えることができないことになっています。



わかりました。賞与で行う際にも注意が必要なのですね。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 減給の処分は、複数ヶ月に亘って行うことはできず、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1の範囲内となる。
2. 賞与時に減給を行うことも可能だが、就業規則にその定めが必要であり、また減給の範囲も月例賃金と同様に総額の10分の1となる。



# 平成29年8月に施行が予定される 年金受給資格期間の短縮

生活保護の受給者数が増えているという報道をよく目にするようになりました。増加の理由は複数指摘されていますが、その一つに老齢基礎年金が受給できないことが挙げられています。実際に、保険料を納付した期間が短いため、無年金となっている人もいることから、将来の無年金者の発生を抑えて、より多くの人々が年金を受給できるように受給資格期間の短縮が決定しています。今回は、その内容を確認しておきましょう。



## 1. 老齢基礎年金が受給できる人

老齢基礎年金は、国民年金の加入者であった人の老後の保障として、65歳になったときに支給されることになっています。受給できるかは、保険料を納めた期間（保険料納付済期間）と保険料が免除されていた期間（保険料免除期間）等を合算した期間により判断され、この期間が原則として25年以上ある人が支給対象となります。なお、厚生年金保険や共済組合の加入期間については、保険料納付済期間として扱われます。

## 2. 国民年金の任意加入制度

国民年金は、原則として日本国内に居住している20歳以上60歳未満の人が加入し、保険料を納付することとなっています。そして、この40年間すべて保険料を納付することで、老齢基礎年金の満額である年額780,100円（平成28年度）が、支給されます。

したがって、保険料を納付しなかった期間や、国民年金に加入しなかった期間がある場合には、その期間に対する年金額が満額より

減ることになります。満額を受給できるようになるためには、本人が申出をすることにより、60歳から65歳未満の5年間、任意加入できる制度が設けられており、また、老齢基礎年金を受給する資格がない人については、65歳以上70歳未満の期間においても任意加入できる仕組みがあります。

※いずれも一定の要件を満たす必要があります。

## 3. 短縮される受給資格期間

2.のように、任意加入制度が設けられてはいるものの、例えば70歳まで任意加入をしても、受給資格期間を満たさないといった人もおり、平成24年に保険料納付済期間と保険料免除期間等を合算した期間を25年から10年に短縮することで支給対象とするように変更されました。実施時期については、消費税率が10%に引き上げられるタイミングとなっていたが、消費税率の引き上げが延期になっていること等もあり、今国会で消費税率の引き上げより前倒しし、平成29年8月1日に実施されることが予定されています。

年金の受給に関することは、従業員個人のことにはなりますが、特に高齢者にとっては関心が高い事項となっているため、基礎知識や法改正の内容を押さえておきましょう。