

## 【ビジストNews！】

早いもので今年も師走を迎えました。皆様にとって今年はどのような1年だったでしょうか。

1年間をきちんと振り返り、新しい年に臨みたいですね。

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



# 育児休業等が取得できる 有期契約労働者の範囲変更等

いよいよ改正育児・介護休業法の施行が来年1月に迫ってきました。今回の改正では、介護休業の分割取得や、子の看護休暇および介護休暇の半日単位での取得等が注目を集めていますが、その他にも育児休業や介護休業（以下、「育児休業等」という）を取得することのできる有期契約労働者の範囲の拡大といった、細かな改正も行われています。今回はその内容のいくつかを確認しておきましょう。



## 1. 休業取得対象者の範囲拡大

育児休業等の制度が設けられている趣旨は、雇用の継続を前提として一定期間、労働の義務を免除することにあります。そのため、休業前等にあらかじめ退職を申し出ている場合や、一定の期間後に雇用が終了することが明らかでない場合には、そもそも育児休業等を取得できないことになっています。

この点について、今回、有期契約労働者の育児休業等を取得できる範囲に関する改正が行われました。その結果、来年1月からは申出時点において以下の2つの要件のいずれをも満たした場合に、休業が取得できるようになります。

### [育児休業]

- ①入社1年以上であること
- ②子が1歳6ヶ月になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

### [介護休業]

- ①入社1年以上であること
- ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

②の「更新されないことが明らか」とは、契約期間が満了することや、更新がされない

ことが確実な場合を指しており、「更新する場合があります」とのみ定めている場合には、該当しないと考えなければなりません。

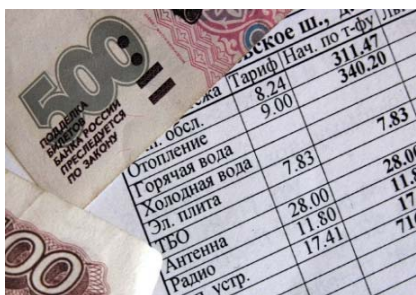
## 2. 介護休業の対象となる家族の変更

介護休業の対象となる家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫となっています。このうち、現行制度では、祖父母、兄弟姉妹および孫について、「同居し、かつ、扶養していること」という要件がありますが、来年1月からはこれらの要件が廃止されます。より介護休業の対象となる家族の範囲が広くなり、取得者が増加することが予想されます。

## 3. 育児休業の対象となる子の範囲の変更

育児休業は子を養育するための休業ですが、この「子」の定義が来年1月から変更になります。これまでは法律上の実子および養子となっていますが、来年1月からは特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も「子」の対象として追加されます。該当するケースは稀かとは思いますが、従業員からの取得申出の際に誤った判断をしないようにしましょう。

今回の改正により、育児・介護休業規程において介護の部分を中心に、細かな変更が必要になります。改正点を押さえた上で、漏れのないように規程整備を進めましょう。



# 来年1月からスタートする 雇用保険の適用拡大と 各給付金制度



来年1月より、65歳以上の人についても適用要件を満たせば雇用保険の加入対象となる法改正が施行されます。そこで、この適用拡大に伴う手続きと被保険者に支給される給付金の内容を確認しておきましょう。

## 1.新たに被保険者となる人と手続き

これまで65歳以上で新たに入社した場合には、雇用保険の被保険者にはなりませんでしたが、来年1月からは1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込がある場合、雇用保険の被保険者となります。この適用拡大は、平成28年12月末時点で、入社時に既に65歳以上であったために雇用保険の被保険者とならなかった人にも適用されることになっており、該当者は来年3月31日までに資格取得手続きを行う必要があります。

## 2.雇用保険料の取扱い

現在、雇用保険料は会社だけでなく、被保険者も負担していますが、毎年4月1日時点で64歳になっている人については、それ以降の保険料が免除されています。この免除制度は平成31年度まで継続することになっており、今回、新たに被保険者となる65歳以上の人も平成31年度までは免除の対象となります。

## 3.65歳以上の人も対象となる 各給付金

今回の適用拡大により、65歳以上の人も雇用保険の被保険者となるため、要件を満たすことで退職したときの給付金、育児休業給付

金、介護休業給付金、教育訓練給付金が支給されます。

このうち、退職したときには基本手当が支給されますが、65歳以上の被保険者が退職した場合には、基本手当ではなく一時金である高年齢者求職者給付金が支給されます。その額は基本手当日額に基づいて決定され、下表のように被保険者であった期間に応じて変わります。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	30日分	50日分

この受給要件は、以下の3つとなっています。

- ① 離職していること
  - ② 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
  - ③ 離職前1年間(※)に雇用保険に加入していた期間が通算して6ヶ月以上あること
- ※ 病気やけが等により働けない期間があった場合は、その期間を加えることが可能

なお、育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金については、通常の被保険者と同様の給付を受けることができます。

今回の雇用保険の適用拡大により、従業員から各給付金について問い合わせが増える可能性があります。そのため、適用拡大と併せてどのような給付金を受けることができるのか、内容を把握しておきたいものです。



## 改めて確認しておきたい 精神障害の労災認定基準



広告代理店の新入社員が過労自殺し、労災認定されたことが今年の10月に大きくメディアで取り上げられました。この報道により、長時間労働やパワーハラスメントに対する問題意識がさらに高まっています。そこで今回は、これらの問題と精神障害の労災認定基準について確認をしておきましょう。

### 1.精神障害の労災認定の要件

精神障害の労災認定については、次の3つの要件により判断されることになっています。

- ①対象疾病を発病していること
- ②対象疾病の発病前おおむね6ヶ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

それぞれ具体的な判断基準が設けられていますが、企業は労務管理上、②について特に留意が必要となります。

### 2.業務による強い心理的負荷とは

1の②にある「業務による強い心理的負荷が認められるか」という点の確認は、発病前おおむね6ヶ月の間に起きた出来事が「業務による心理的負荷評価表」により「強」と評価されるかにより行われます。

評価の流れとしては発病直前の1ヶ月におおむね160時間を超えるような時間外労働を行ったもの等、一定の「特別な出来事」がなかったかを確認します。該当した場合には、それのみで「強」となり、強い心理的負荷があったと判断されます。

次に「特別な出来事」に該当する出来事が

ない場合は、業務による出来事を36個の「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を強・中・弱のいずれかに評価します。この「具体的出来事」とそれに伴う心理的負荷の評価には以下のようなものがあります。

#### ①月80時間以上の時間外労働

1ヶ月に80時間以上の時間外労働があった場合には、心理的負荷を「中」と判断する。さらに、発病直前の連続した3ヶ月間に、1ヶ月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合には心理的負荷を「強」と判断する。

#### ②嫌がらせ、いじめ、暴行等の発生

嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けていた場合には、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」ものに関しては「強」と判断し、「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない」ものは「中」に留まると判断する。

この他にも「ノルマが達成できなかった」や「顧客や取引先からクレームを受けた」といった項目があります。なお、出来事が複数ある場合には、全体の評価を行い、心理的負荷が判断されます。

長時間労働を防止するとともに、心理的負荷が「中」や「強」になるような事案が発生していないかという点にも注意し、事案が発生しているようであれば適切なフォローを行うようにしましょう。