

# TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所  
 特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13  
 電話：03-6315-8830  
 FAX：03-3795-9021  
 e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
 URL：http://www.tkn-sr.jp



## 子どもを持つ女性の就労の “理想”と“現実”

### ◆1万組以上の夫婦が回答

内閣府が「都市と地方における子育て環境に関する調査」を実施し、今年3月にその報告書が発表されています。

この調査は、(1)子どもを持っている、(2)妻の年齢が「20歳～49歳」である、(3)第1子の年齢が「0歳～18歳」である夫婦を対象に行われ、1万2,289組の夫婦が回答しています。

### ◆妻の「就労意欲」と「就労理由」

この調査で、妻に「就労意欲」について尋ねたところ、パートや正社員など就業形態は異なるものの、「今後何らかの形で働きたい」という人は86.0%で、「今後は(今後も)働かない予定」という人は11.6%でした。

現在は就労していないが今後の就労を希望している妻の「就労理由」については、次の通りとなっていますが、上位4位まではお金に関する理由です。

- (1)「家計を補助するため」(71.8%)
- (2)「将来に備えて貯蓄をするため」(61.3%)
- (3)「生計を維持するため」(42.7%)
- (4)「自分の自由になるお金を得るため」(41.0%)
- (5)「いろいろな人や社会とのつながりを持ちたいから」(25.3%)

### ◆妊娠による働き方の転換

また、株式会社アイデムの人と仕事研究所から、「働き方に関するアンケート調査」の結果を分析した2012年版「パートタイマー白書」が刊行されています。

この調査で、妊娠がわかった時に正社員として働いていた人に、「妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えたことがあるか」を尋ねたところ、「正社員を継続した」人は53.8%、「正社員以外の働き方に変えた」人は46.2%でした。

そして、「正社員以外の働き方に変えた」人が具体的にどのような働き方に変えたのかを見ると、「退職して無職(専業主婦)になった」という回答が79.2%に上っています。

ただ、一度離職してしまうと、職場復帰することや新しい仕事に就くことは難しいのが実情であり、働きたくても働けない女性が多いようです。

## アルバイト・パート社員は仕事に何を求めている？

### ◆“仕事探し”に関する意識調査

株式会社インテリジェンスが運営する求人情報サービス「an」は、アルバイト・パート社員の“仕事探し”に関する意識調査を昨年末に実施し、その結果が発表されています。

この調査結果から、アルバイト・パート社員が仕事に対して一体何を求めているのかを探っていきます。

#### ◆仕事探しを始めた理由

まず、アルバイト・パートで求職活動中の男女に、「仕事探しを始めた理由」を尋ねたところ、トップは「貯金を増やしたかった」(33.5%)で、「趣味に使うお金が欲しかった」(31.9%)、「生活費を補いたかった」(30.0%)などが続いています。

当然と言えば当然ですが、お金に関する理由が上位を占めています。

#### ◆仕事を探す際に重視する点

次に、仕事を探す際に重視する点をそれぞれ「重視する」「やや重視する」「どちらでもない」「あまり重視しない」「重視しない」の5段階で評価してもらい「重視する」と回答した割合を属性別に見てみると、次の通りとなっています。

##### 【高校生】

- ・「勤務地が自宅から近い」(58.7%)
- ・「勤務地が学校や習い事の場所から近い」(34.7%)

##### 【大学生】

- ・「店長や社員の人の雰囲気が良い」(58.7%)
- ・「時間の融通が利く」(56.9%)

##### 【主婦】

- ・「長い期間働ける仕事である」(34.4%)
- ・「やりがいのある仕事である」(42.4%)

高校生は、勤務地から自宅や学校などの距離を重視しており、大学生は、働く人やシフトの柔軟性など働きやすい職場を求めている、主婦は、じっくりと腰を据えて働き続けられることや遣り甲斐を得られる職場を求めているようです。

### パート労働者の労働条件見直しの動き

#### ◆来年の国会に改正案を提出へ

厚生労働省は「パート労働法」の一部を改正し、今後は有期雇用で働くパート労働者の待遇を正社員並みとする方針を示しています。

先日示された「今後のパートタイム労働対策について(報告)(案)」の内容をベースとして、来年の通常国会へ改正案提出を予定しているようです。

#### ◆パート労働者の現状

現在、雇用者の4人に1人以上がパート労働者であり、厚生労働省では、「パート労働という働き方の環境整備が必要であり、パート労働者の均衡待遇の確保を促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる」としています。

また、「短時間であることから働き方が多様となるパート労働者の待遇について、納得性を向上させ、あわせてパート労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある」としています。

#### ◆報告書案の内容

なお、現在示されている「今後のパートタイム労働対策について(報告)(案)」の主な内容は、次の通りです。

##### (1)パート労働者の均等・均衡待遇の確保

- ・職務内容が通常の労働者と同じで、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパート労働者について、当該一定期間は、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとされている規定を削除することが適当。

- ・通勤手当は、パート労働法の均衡確保の努力義務の対象外として例示されているが、多様な性格を有していることから、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当。

##### (2)パートタイム労働者の雇用管理の改善

- ・パート労働者の「賃金に関する均衡」、「教育訓練の実施」、「福利厚生施設の利用」、「通常の労働者への転換」等に関し、パート労働者の雇入れ時等に、事業所で講じている措置の内容について、パート労働者に説明することが適当。

- ・パート労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パート労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当。

## 従業員の長期就業不能リスクに備える“GLTD”とは？

### ◆従業員の長期就業不能によるリスク

近年、うつ病等のメンタルヘルス不全により休職される従業員が増えています。

特に精神疾患によるものは改善までに長期間休職となることが多く、「会社を休む→有休を使い果たす→疾病休暇も使い果たす→労災保険や健康保険からの手当も終わる→無給の休業となる→従業員はローンや養育費の支払いに困る」という状態に陥ることが懸念されます。

また、仮に会社が、労働基準法上問題がないと思われる解雇を行った場合でも、様々な労使間のトラブルから企業が訴えられるというリスクも発生します。

### ◆「GLTD」とは？

こうした問題に対応できる、「GLTD」(団体長期障害所得補償保険：傷病による休職時に減少する給与所得を長期間補償できる唯一の保険制度)というものが、各損保会社から発売され、保険料も非常に安価なものからあるため利用する企業が増えているそうです。

この制度の発祥はアメリカで、現在 100 名以上の企業で 80～90%、100 人未満の企業でも 60%程度が導入し、広く普及しているのだそうです。

日本では 1994 年に保険として認可されました。

### ◆採用時の検査や人事給与制度の改定とセットで

この「GLTD」とセットで、採用時の検査(多くはウェブ上で質問に回答していく形式となっており、短時間・低価格となっている)と企業へのアドバイスを提供する会社も増えているようです。

また、人事給与制度の簡素化を行うために、会社の休業補償制度を廃止するのに併せて「GLTD」を導入するという事例もあるようです。

こうした保険を利用することで、従業員の会社に対する満足度もアップしそうですね。

## 7月1日より「改正育児・介護休業法」が全面施行！？

### ◆未対応の場合は早急な対応を！

厚生労働省は、“男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方”の実現を目的として、2009 年に「育児・介護休業法」を改正しました。

これまで従業員数 100 人以下の中小零細企業については、短時間勤務制度などの適用が猶予されていましたが、7月1日からはすべての企業が対象となります。全面施行まで1カ月を切りましたので、未対応の企業は早急に対応しなければなりません。

### ◆7月1日から全面適用となる主な制度

全面適用となる主な制度は、次の通りです。

#### (1)「短時間勤務制度」

3歳までの子を養育する従業員に対しては、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

#### (2)「所定外労働の制限」

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

#### (3)「介護休暇」

家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合には、1日単位での休暇取得を許可しなければなりません。日数は、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日となります。

### ◆就業規則等の見直しが必要

7月1日から新たに対象となる企業については、あらかじめ就業規則等に上記の制度を定め、従業員に周知しなければなりません。

対応が済んでいない場合は施行日までに対応が必要ですし、万一施行日以降になった場合でも、出来る限り早く就業規則等を整える必要がありますので、ご注意ください。



## 7月の税務と労務の手続

### [提出先・納付先]

### 当事務所よりひと言

#### 10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在>[年金事務所または健保組合]
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

#### 15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

#### 31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月~6月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

本号でも取り上げましたが、近い将来、パート労働者の均衡待遇が求められていきそうです。事実上、正社員と同様に常時勤務のパート・アルバイトの方が勤務している場合は、同封させていただいたリーフレットの「均衡待遇・正社員化推進奨励金」について、申請可能になるケースがあります。当事務所では、申請のお手伝いを承っておりますので、お気軽にお問い合わせ下さい。

また「就業規則」等を新たに策定することを検討している事業所様にとっては、奨励金(助成金)の申請対象になり得る「就業規則」等を作成するのは如何でしょうか？

当事務所では、業種別に対応した就業規則の作成を得意としています。そして、作成するだけではなく、その後のアフターフォローにも力を入れております。

改正育児介護休業等法の7月1日全面施行に伴い、就業規則や労使協定書の改定が必要な事業所が少なくありません。

事業所様からのご相談があった場合、当事務所では、まずは「就業規則の無料診断」から着手させていただきます。

お気軽にご相談下さい。(高野 裕之)