

平成25年6月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

これからの「介護休業」見直しの重要性

◆「WLB」の意味合いが変化

これまで“ワークライフバランス”という、「育児休業を取る人のための…」「私生活を重視したい人のための…」といったイメージで捉えられていたようですが、最近では「介護」についての重要性が強くなってきたようです。

たしかに、育児・介護休業法が改正された当時（平成21年改正、平成22年施行。平成24年7月から常時100人以下の労働者を雇用する中小企業についても完全施行）、子を持つ社員の休業や子の看護休暇については注目され、企業は規程の変更等に追われました。

しかし、近年、少子高齢化社会の著しい進展に伴い、親の介護のために休職を余儀なくされる方が増えてきています。そして、団塊世代の高齢化により、2017年には介護を必要とする高齢者数が過去最高になると予測されています。

◆企業の課題は？

企業としては、育児と介護の大きな違いが、考えなければならない課題の1つになります。大きな違い、それは「介護については終わりが定かでない」という点にあります。子育てについては一定年齢での目処が付きませんが、介護については、始まりも終わりもそれぞれの状況により千差万別です。

製薬大手のアステラス製薬が、ガンなどで余命6カ月以内の宣告を受けた家族を持つ社員に、最長で1年間の休職を認める制度を導入したそうです。休職期間は、1週間～6カ月間で、最大で1年間まで延長できるそうです。

こうした取組みが今後、他の企業でも注目されるようになるかもしれません。

◆人事制度の見直しも必要に

こうした介護休業を必要とする社員の増加が見込まれる中、これまでの休業に関する規定を見直すとともに、業務の進め方や人事制度そのものも見直す必要が出てくるでしょう。

連絡先：〒160-0023

東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301

社会保険労務士事務所NKサポート

電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503

e-mail：info@e-606.net

さらに現在、政府で検討している「限定正社員」などの勤務形態の多様化への対応とも併せ、企業は具体的な検討を始める時期に来ているのかもしれない。

「マイナンバー法」による会社実務への影響

◆概要と施行後の利用イメージ

5月9日の衆議院本会議で可決し、翌日より参議院本会議で審議入りしたことから、「マイナンバー法」が今国会で成立する見通しとなっています。

同法施行後は、国民1人ひとりに「マイナンバー」（以下、「番号」という）が割り当てられ、各種手続きや申請の場面で利用されることとなり、事務の効率化が図られる...というイメージはすでに多くの方がお持ちだと思えますが、実は、すぐにすべての場面で利用されるわけではありません。

政府・与党の社会保障改革検討本部では、フェーズ1から3まで、段階的に利用範囲を拡大する構想を持っており、フェーズ1では社会保障および税の分野での利用、フェーズ2では幅広い行政分野での利用、フェーズ3では国民が自ら同意した場合の民間サービス等での利用、となっています。

◆給与計算、労働・社会保険に与える影響

では、給与計算や労働・社会保険の手続実務は、どのように変わるのでしょうか？

まず、番号は各人に対して居住する市町村から通知されます。施行に伴い各種申請書等には番号を記載する欄が設けられますので、企業は従業員から番号の提供を受け、税務上はその番号を源泉徴収票等の記載欄に記載し、支払調書等提出することとなります。

なお、企業経営者には経営者個人の番号と法人に割り当てられる番号を紐付けすることにより、課税強化がなされることを心配する声がありますが、このような取扱いは法律で禁じられているため、個人の番号と法人の番号が紐付けされることはありません。

同様に、労働・社会保険の手続きにおいても申請書等に番号を記載しますが、厚生労働省の資料（「マイナンバー法案に係る厚生労働省関係の業務について」）によれば、傷病手当金支給申請者の所得確認や労災年金支給申請者の他給付の受給状況の確認、

未支給となっている失業等給付や年金給付に関する手続き、国民年金保険料の免除申請等、様々な分野での利用が見込まれるだけでなく、添付書類の省略等も予定されています。

◆個人情報保護への影響

現行の個人情報保護法では、取扱件数が5,000件以下の事業者については個人情報取扱事業者には該当しませんが、マイナンバー法施行後は、これらの事業者についても個人情報取扱事業者と同様の安全管理措置等が求められることとなります。

そのため、番号をどう管理するか、取扱いができる部署や担当者をどのように制限するか等の社内規程の整備とそれに伴う手続きの制定、また、従業員に対する教育も必要となります。

6月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

3日

○労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

10日

○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]

○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]

7月1日

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○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・離職の翌末日> [公共職業安定所]

○健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月10日まで> [年金事務所または健保組合]

当事務所より一言

介護休業、休暇の取得はまだまだ浸透されていないといえます。企業にとっては非常に困難な課題ですが、職場環境の整備のために施策を講じることが、今後より一層求められるでしょう。