

物流企業をサポートする輸送ビジネス情報誌

輸送リーダー

2015 November 11
Vol. 209

国民一人ひとりに個人番号 「マイナンバー法」施行

2015年10月5日、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を1つの番号で管理する「マイナンバー法」を施行。この制度の運用に伴って国民一人ひとりに12桁の個人番号が通知されます。個人番号は、複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であることを確認するために活用。社会保障・税制度の効率性や透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会を実現することを目的としています。制度は2016年1月1日から運用を開始。社会保障、税、災害対策の行政手続きに個人番号が必要になります。



業界羅針盤

次世代ETC車を優遇 特殊車両の手続きも簡素化
車限令違反の罰則強化 割引停止等の対応を統一
トラック向け補助80億円 デジタコ補助40億円に など

業界への女性進出を 歓迎する会社が増加中!!

—— 妊娠、出産、育児などへの配慮がポイント ——

一般社団法人SRアップ21
宮城会所属／社会保険労務士 中島 文之=文

運送業界に求められる女性ドライバーの活用

建設作業員、消防士、自衛官など、かつて「男の世界」と捉えられてきた仕事の現場で活躍する女性が増えてきています。運送業界もその例外ではなく、以前は女性の姿を見かけることなどほぼ皆無だったトラックドライバーという職業に、自らの活躍の場を見出す女性が増えてきました。

しかしながら、運送業界における女性の進出状況は、他業種に比べて大きく立ち遅れているのが現状です。総務省の「労働力調査」(平成25年)によれば、トラックドライバーに占める女性比率はわずか2.4%に過ぎず、全産業平均の42.8%に比べてかなり低い水準に留まっています。運送業界は、女性活用へのさらなる取り組みが求められる業種の一つであると言えるでしょう。

女性ドライバーの活用には、安全や健康への配慮はもちろんのこと、妊娠や出産を経てもなお働き続けられる職場環境の整備が必要となります。女性労働者からすると、仕事と家庭の両立が難しい職種はキャリア形成の選択肢になりづらく、会社としても、結婚や妊娠を機に退職してしまうようでは、なかなか採用に積極的になれないでしょう。女性が子供を産み、育てながらもドライバーとしての仕事を続けられる。そういった女性と会社の双方にとって有益な職場環境の整備こそが、女性ドライバーの雇用促進に求められているのです。

女性ドライバーの雇用を促進する制度

女性の仕事と家庭の両立を後押しするべく、労働基準法

や健康保険法といった各種法律において様々な制度が設けられています。以下に、その内容を簡単にご紹介します。

①産前産後休業(労働基準法)

6週間(多胎妊娠の場合14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、使用者は、その女性を就業させてはなりません。また、出産後8週間を経過しない女性を就業させてもいけません(産後6週間経過した女性が復職を希望し、医師が支障無しと認めた場合を除く)。

②出産育児一時金及び出産手当金(健康保険法)

健康保険法の被保険者である女性が出産した場合、一時金として39万円(平成27年1月1日以降の出産は40.4万円)ないし42万円が支給されます。また、出産のために労務に就かなかった出産の日以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の日後56日までの間について、出産手当金として1日について標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます。

③育児休業制度(育児・介護休業法)

1歳(一定の要件に該当する場合は1歳6ヶ月)に満たない子を養育する労働者は、事業主に対して育児休業を申し出ることが可能です。事業主は原則として、その申し出を断ることができません。育児休業の期間は子が1歳(もしくは1歳6ヶ月)に達する日までが原則ですが、一定の要件を満たすことで子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業をとれる「パパ・ママ育休プラス」という

制度も用意されています。

④育児休業給付金(雇用保険法)

雇用保険の被保険者である労働者が、1歳(一定の要件に該当する場合は1歳6ヶ月)に満たない子を養育するために休業しているときは、育児休業給付金として1日につき休業開始時賃金日額の67%(育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%)に相当する額が支給されます。

この育児休業と、①でご紹介した産前産後休業は、それらの休業期間中を有給とすることまでは義務づけられていません。よって事業主は、育児休業と産前産後休業の期間を無給とすることができるのですが、育児休業給付金と②でご紹介した出産手当金を利用することにより、休業期間中の労働者の生活の安定を図ることが可能となります。

⑤所定労働時間の短縮及び所定時間外労働の免除等(育児・介護休業法)

事業主には、3歳に満たない子を養育している労働者(1日の所定労働時間が6時間以下など、一定の要件

に該当する者を除く)に関し、所定労働時間を短縮する措置(一例として、所定労働時間を8時間から6時間に短縮するなど)を講じる義務が課せられます。また、3歳に満たない子を養育する労働者から請求された場合は、事業主は原則として所定労働時間を超えて働かせてはいけません。

以上の他「育児休業期間中の厚生年金保険料並びに健康保険料の免除制度」や「育児期間における従前標準報酬月額のみなし措置」といった制度なども用意されていますが、紙面の関係上割愛させていただきます。

上述した各種の制度を利用することで、女性ドライバーの雇用の安定と、さらなる活躍が期待できます。しかし、せっかく法律で有為な制度を用意していても、現場で実際に導入されなければ絵にかいた餅で終わってしまいます。女性ドライバーの活用を検討している会社におかれては、この機に就業規則などを見直してみてもいいかもしれません。「女性が働きやすい職場」というアピールは、運送業界全体にとっても大きなイメージアップにつながることでしょう。

一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。