

事務所ニュース

NO 132 号

雇用保険、65歳以上も加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から65歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が12月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、来年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65歳未満の失業給付は現行の

ままの方針です。

また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

「時間外労働」に関する調査の結果から

◆残業時間削減に対する企業意識が上昇

エン・ジャパン株式会社が運営する人事担当者向けの中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」上で、サイトを利用している企業に対して行った「時間外労働(残業)」に関するアンケート調査(従業員数50名以上の企業が対象)によると、今後の残業時間削減の対応について、「積極的に取り組む」と回答した企業が全体の60%、「状況を見て、取り組みを検討する」と回答した企業も含めると全体の約9割となり、残業時間削減に対する意識が上昇していることがわかったそうです。

◆ストレスチェック義務化も意識

「積極的に取り組む」と回答した企業からは、その理由として、「メンタル面での不調者を出さないため」「社員の健康維持、ワークワーフバランスのため」など、12月からのストレスチェック義務化を受けてか、『社員の健康維持』を目的としたコメントが多く挙げられています。

また、「業務効率を向上させ、生産性の高い企業体質に改善していきたい」など、『業務効率化』を挙げる企業も多く見られました。

一方、『残業代削減』を理由に挙げた企業は43%と、昨年の66%から大きくポイントを下げています。経費削減を押し出すよりも、企業の体質改善という観点から時間外労働の短縮化を図ろうとする企業が増えているようです。

◆管理職への教育と業務フローの見直しが効果的

残業時間削減に取り組んでいる企業に「実施している取組み」や「実際に効果がある取組み」について質問したところ、実施している取組み、効果的な取組みのいずれも「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同47%、27%）、「残業を事前申請させる」（同43%、25%）が上位に並んでいます。

それぞれの実施と効果の乖離も気になるのですが、傾向としては、管理職に時間管理の意識付けを行ったうえで、業務分担やフローを見直すことが効果的なようです。

◆経費削減だけではない効果

残業削減の必要性が叫ばれてから企業の意識も徐々に変わりつつあるようです。過重労働は、従業員のメンタルヘルスの問題に大きく関わってきますし、企業の生産性の低下にもつながります。

そういった意味では、残業削減の効果は、単に経費削減だけでなく、様々な副次的な効果が期待できるものと言えるでしょう。

「ストレスチェック」と監督署への報告

◆ついに公開された「実施プログラム」

厚生労働省は、11月24日に「ストレスチェック実施プログラム」を公開しました。

この実施プログラムは、12月から労働者50人以上の事業所に実施が義務付けられたストレスチェックの受検、結果出力、集団分析等を行うことができるソフトで、同省は今年7月に「秋頃を目途に完成させ、無料で配布する予定」と発表していました。

ダウンロードは無料であり、通常1~5分あればダウンロード可能とのことですので、お金をかけずにストレスチェックを実施したいという企業にはお勧めです。

なお、公開後にプログラムの内容に一部記載誤りが見つけたため、11月24日から11月30日までの間にダウンロードしていた場合には再度のダウンロードが必要です。

◆監督署への報告書提出について

ストレスチェック制度では、労働基準監督署へ「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」（労働安全衛生規則様式第6号の2）を提出することが企業に義務付けられています。

厚生労働省が12月3日公表した、労働基準監督署への報告書の提出に関する留意点は次の通りです。

（1）報告書は平成28年4月1日以降に提出

（2）報告書の様式は平成28年3月下旬に公表予定

なお、同省から公表される報告書の様式は、OCRで読み取り可能なものとなるそうです。

1月の税務と労働の手続き続

12日

・源泉徴収税額

・雇用保険被保険者資格取得届の提出

・労働保険一括有期事業開始届の提出

2月1日

・法定調書の提出

・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>

・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満>

・健保・厚年保険料の納付

・労働保険料納付<延納第3期分>

・外国人雇用状況報告（被保険者でない場合）

◎1月1日以降の雇用保険、税の手続きでマイナンバーの利用が開始されます。