

# 事務所ニュース

NO 144 号

## 2017年「雇用保険」はこう変わる！

### ◆1月1日以降：65歳以上への適用拡大

今年12月末までは、「高年齢継続被保険者」に限り、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていますが、2017年1月1日以降、(1)1週間の所定労働時間が20時間以上であり、(2)31日以上の雇用見込みがある方は、「高年齢被保険者」として雇用保険の被保険者となります。

### ◆適用拡大に伴う企業の実務

上記の適用拡大を受け、以下の手続きが必要となります。

高年齢継続被保険者である方を1月1日以降も継続して雇用している場合は、自動的に被保険者区分が変更されますので、手続きは不要です。

2016年12月末までに65歳以上の方を雇用し1月1日以降も継続して雇用している場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

1月1日以降に適用対象となる65歳以上の方を新たに雇用した場合も同様の手続きが必要です。

### ◆対象者に係る手続きのタイミング

新たに雇用した方が適用要件を満たす場合は、雇用した日の翌月10日までに提出します。

2016年12月末までに雇用した適用対象者の場合は2017年3月31日までに提出します。雇入れ後の労働条件変更により適用要件を満たすこととなった場合は、労働条件変更の日の属する月の翌月10日までに提出します。

### ◆4月1日以降：雇用保険料率引下げ等

12月8日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、来年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。

この報告書によれば、2017年度から3年間、労使折半で負担する雇用保険料を0.8%から0.6%に引き下げます。

また、失業手当の給付額を1日当たり136～395円引き上げ、倒産や解雇で離職した30～44歳の方（被保険者期間1年以上5年未満）の支給日数を120～150日にします。有期契約労働者が雇止めにより離職した場合の支給日数を拡充する措置は、5年間延長します。

さらに、通常国会には育児休業期間を最長2年とする改正案も提出される見通しですが、育児休業給付についても給付期間を最長2年とし、支給率を休業開始から半年は賃金の67%、半年経過後は50%とすることも盛り込まれています。

## 「残業規制」時代到来！削減の取組みを

### ◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

### ◆現行法における残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。

「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ること  
で、「月 45 時間、年 360 時間」までの時間外労働が  
認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙  
期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間  
外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成 25 年労働時間等総合実態調査」に  
よれば、三六協定を締結している企業は、大企業では  
94%もあったのに対し中小企業ではわずか 43%にとど  
まっています。

#### ◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結している  
からといって安心できません。

前述の電通でも「月間 70 時間まで」とする特別条項  
付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐこ  
とができませんでした。また、政府は現在、「残業時間  
の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検  
討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本  
的な残業削減の取組みが必要です。

#### ◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が 12 月に発表した、全国主要企業を対象  
としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた  
場合、業務に支障あり」と回答した企業は 47%、「支障  
なし」と回答した企業は 45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題（複数回答）として  
は、「管理職の意識改革」が最多の 92%でした。具体的  
な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって  
千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということ  
で各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会  
社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも  
従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言  
えます。

「多様な選考機会」を検討する企業が増加

#### ◆売り手市場が続く！

社会保険・労働保険手続き・就業規則・賃金退職金改定

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が会員企  
業を対象に実施した「2016 年度 新卒採用に関するアン  
ケート調査」（調査期間 2016 年 7 月 5 日～8 月 22 日、  
回答社数 709 社）によると、2017 年 4 月入社対象の採  
用選考活動について、採用選考活動を実施した企業（実  
施予定も含む）の割合は 96.8%と高水準で推移している  
そうです。

2017 年入社については「前年と比べて売り手市場であ  
った」（71.3%）、「前年と変わらなかった」（26.2%）と  
回答した企業が多数を占めており、2016 年入社におい  
ても 9 割弱が「前年よりも売り手市場であった」と回答し  
ていることから、売り手市場の状況は続いていることが  
わかります。

#### ◆経営環境の変化を踏まえた選考活動の検討

また、多様な選考機会を提供する理由としては、「様々  
な機会を設けることで優秀な人材を確保しやすくするた  
め」（87.3%）との回答がトップで、「既卒者、留学生、  
外国人など多様な人材を確保するため」（74.8%）、「経営  
環境の変化を踏まえ、柔軟に必要な人材を採用するため」  
（71.3%）との回答が続いています。

人手不足やグローバル化の時代に向けて、現状の採用  
活動だけでは対応しきれないことを企業も感じ始めてい  
るようです。

#### 1 月の主な税務と労働の手続き続

##### 10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 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

##### 31 日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出
- 給与支払報告書の提出<1 月 1 日現在のもの>
- 固定資産税の償却資産に関する申告
- 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>
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

##### 本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の提出
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

助成金申請・人事労務相談・給与計算・介護派遣業申請