

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
1月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

HP：<http://www.srseki.info>



2017年からの「雇用保険」変更内容

◆1月1日以降 65歳以上への適用拡大

昨年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

雇用保険の被保険者の方を65歳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期限

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。

◆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、本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。



事業主が講ずべきマタハラ防止措置

1月1日より義務付け

育児介護休業法が改正され、企業にマタハラ防止措置が2017年1月1日より義務付けられました。

その主な内容を見てみました。

◆防止すべきマタハラ 上司・同僚に拡大

これまでは、事業主に対してのみ不利益取り扱いを禁止していましたが、今後は、下表のような上司や同僚の行為も防止するよう定められています。

例えば、妊娠中に軽易な業務に変わりたい旨を上司に相談したら、「次の契約更新はないかもしれない」といった不利益扱いを示唆することは許されません。

ただし、業務上の必要性のある言動については対象になりません。

◆事業主が講ずべき措置の内容

事業主が講じなければならない措置の主な内容は次のとおりです。

- ① 事業主の方針の明確化・周知・啓発
マタハラを許さないという方針を就業規則や研修で周知・啓発する。
- ② 相談・苦情に対応できる体制の整備
相談窓口を設置して、相談があれば対応できるようにしておく。
- ③ マタハラが起きた場合の適切な対応
行為者や第三者からの当主、行為者の処分、再発防止など。
- ④ マタハラの原因や要因の解消
業務分担の見直し、相談者本人への意識付など
- ⑤ 相談者や行為者のプライバシー保護等

事業主・上司・同僚が防止すべきマタハラ行為

	事由	行為者	典型的な行為の例
制度等の利用に関するもの (時間外・深夜労働の制限や出産・育児・介護・看護について法律で定められた制度)	・利用の請求等をした旨を相談 ・利用の請求等をした ・利用した	事業主 上司等	・解雇その他の不利益な取り扱いを示唆 ・請求等しないようにいう(*1) ・請求を取り下げようと言う(*1) ・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(*2)
	・利用の請求等をした旨を相談 ・利用の請求等をした ・利用した	同僚	・繰り返し又は継続的に請求等しないようにいう(*1) ・繰り返し又は継続的に請求等を取り下げようと言う(*1) ・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(*2)
妊娠・出産・つわりなど	・妊娠した・出産した ・つわりとによる労働能力の低下等 ・就業制限により就業できない	事業主 上司等	・解雇その他の不利益な取り扱いを示唆 ・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(*2)
		同僚	・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(*2)

(*1) 客観的に見て、女性労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

(*2) 客観的に見て、女性労働者の能力の発揮や継続就業に重体な悪影響が生じる等女子労働者が就業するうえで看過できない支障が生じるようなものが該当

「残業規制」時代の到来

注意すべき事項

◆「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。

まず、労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「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安心してできません。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。

◆定額残業制度の注意点

多くの企業で、一定の残業については、残業をする・しないにかかわらず一定額の残業代を支払う定額残業制度を採用しています。この定額残業制度は以下のことを遵守して運用することが重要です。

- ① 定額残業手当額について残業時間を定めること。
- ② 事業主は、実際に行われた労働者の時間外労働時間を把握しておくこと。
- ③ 定額残業手当相当額を上回ったときは、上回った時間分の時間外手当を支払うこと。

●『「過労死等ゼロ」緊急対策』を公表

厚生労働省は、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して全社的な是正指導を行うことを盛り込んだ『「過労死等ゼロ」緊急対策』を公表した。また、新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、是正指導段階での企業名公表制度の強化なども盛り込まれた。(12月26日)

●2017年度の年金額は引下げの見通し

2017年度に支給される年金額が3年ぶりに引き下げられることがわかった。厚生労働省は、11～12月の消費者物価指数を見極めて1月下旬に年金額を確定するとしている。マクロ経済スライドは発動されない見通しで、改定された年金額は来年4月分(6月支給分)から適用となる。(12月23日)

●厚生年金に約20万人が新規加入

厚生労働省は、10月から施行された「パート労働者への社会保険適用拡大」に伴う厚生年金への新規加入者(11月10日まで)が20万1,103人となったと発表した。対象者は週20時間以上勤務し、年収約106万円以上などの条件を満たすパート労働者等で、同省では約25万人が対象となると推計している。(12月21日)

●「年金制度改革関連法」が成立

将来の年金支給水準を維持するために年金支給額の新たな改定ルールを導入することを柱とする「年金制度改革関連法」が成立した。また、本年4月から従業員500人以下の企業で週20時間以上働く短時間労働者も労使で合意すれば厚生年金に加入できるほか、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料が免除となる(平成31年4月から)。(12月14日)

●虚偽求人に対する罰則強化へ 厚労省方針

厚生労働省は、賃金や待遇について虚偽の条件を示してハローワークや民間の職業紹介会社を通じて求人を行った企業を罰則(懲役6カ月以下または罰金30万円以下)の対象とする

方針を明らかにした。通常国会に職業安定法等の改正案を提出する方針。(12月13日)

●介護保険見直し 高所得高齢者は3割負担に

社会保障審議会は、介護保険制度について、支払能力のある人に新たな負担を求めることを柱とする見直し案を大筋で了承した。現役並みの所得のある高齢者のサービス利用時の負担を3割に引き上げるほか、中間所得層の負担月額の上限の引上げ、介護納付金への総報酬制の導入などが盛り込まれている。2017年度以降、順次実施される見込み。(12月9日)

●配偶者控除は年収上限「150万円」に

自民・公明両党が来年度の税制改正大綱を決定した。配偶者控除の見直しについては、配偶者の年収上限を2018年1月から「150万円以下」に拡大し、150万円を超えても「201万円以下」であれば一定の控除を受けられるようにする。政府が来年の通常国会に関連法案を提出する。(12月8日)

●雇用保険料率を0.6%に引き下げへ

労働政策審議会が来年度の雇用保険制度改正案に関する報告書を承認し、来年度から3年間、雇用保険料率を0.2ポイント引き下げて0.6%となることが明らかになった。来年の通常国会に関連法の改正案を提出する見通し。(12月8日)

●育児休業期間を「最長2年」に延長へ

労働政策審議会(雇用均等分科会)が「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について(案)」を示し、育児休業期間の「最長2歳まで」への延長が盛り込まれたことがわかった。女性の離職を防ぐのがねらいで、来年の通常国会に育児・介護休業法改正案を提出して早ければ来秋にも実施される見通し。(12月7日)

