



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年6月1日

連載トピックス

雇用保険法等の一部を改正する法律が成立①



労働者の離職の防止や再就職の促進を図ること、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図ることなどを目的として、雇用保険法、育児・介護休業法などが改正されることになりました。企業実務に影響を及ぼす改正も含まれていますので、今回から数回に分けて、重要な部分を紹介いたします。
まずは全体像をみていきましょう。

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し〔労働保険徴収法関係〕

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険率を引き下げる。【施行済】

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

(1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、

- ① 育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)
- ② 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。【平成29年1月施行】



(2) 介護離職の防止に向け、

- ① 介護休業の分割取得(3回まで、計93日)
- ② 所定外労働の免除制度の創設
- ③ 介護休暇の半日単位取得
- ④ 介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の40%→67%)等を行う。【平成29年1月施行(ただし、④は平成28年8月)】



3. 高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備

〔雇用保険法、労働保険徴収法、高齢者雇用安定法関係〕

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。
【平成29年1月施行(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)】
- (2) シルバー人材センターの業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。【施行済】



4. その他〔男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法〕

(1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。【平成29年1月施行】

(2) 雇用保険の就職促進給付の拡充

- ・失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
【支給日数：1/3以上を残した場合、残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合、残日数の60%→70%】
【平成29年1月施行】
- ・「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例：就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。【平成29年1月施行】

☆ 最も重要な改正は、3(1)の65歳以降に新たに雇用される者への雇用保険の適用拡大でしょう。将来的には雇用保険料の高年齢労働者の免除もなくなります。就業規則などの改訂が必要となってくる改正もありますので、ご質問があればお声かけください。

「勤務間インターバル制度」に関する動

向

◆「勤務間インターバル制度」に助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度（＝社員が職場を退社し、翌日出社するまでに一定の時間を空ける制度）」を導入した企業に最大 100 万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。

今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この「勤務間インターバル制度」は、現在 EU 諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

(1) 24 時間につき最低連続 11 時間の休息を付与すること、(2) 7 日ごとに最低連続 24 時間の休息日を付与すること、(3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて 48 時間を超えないことというのが主な内容です。日本でも一部の大企業ではすでに導入されています。

厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから、助成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書を提出することなどが必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので、注目しておいたほうがよいでしょう。

◆「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば 8 時間労働で週 5 日勤務（通勤に片道 1 時間、休憩は 1 時間）の場合に、12 時間のインターバルを設けたとすると、午後 9 時に退社し翌日 9 時出社という生活になります。また、通勤時間を除くと実質的には 10 時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1 日 4 時間、月 80 時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所の発表によると、課題として、(1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、(2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインターバルの長さの設定、(3) インターバルの中身（休息の過ごし方）などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようですので、制度の実際の運用面では考えておくべきことが多いと思われます。

調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態

◆ダブルケア世帯の問題

昨今の晩婚化・晩産化等を背景に、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」世帯の問題が注目されています。特に仕事との両立が難しく、仕事を辞めざるを得なくなるなど、深刻な問題を抱えています。

このたび、内閣府男女共同参画局から「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」が発表され、ダブルケアを行う者の就労の実態が明らかになりました。

◆ダブルケアの推計人口、年齢構成

ダブルケアを行う者の人口は約 25 万人（うち女性は約 17 万人、男性は約 8 万人）で、年齢構成としては 30 歳～40 歳代が多く、男女ともに全体の約 8 割を占めています。

◆ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化

ダブルケアに直面したことで、「業務量や労働時間を減らした」人は、男性で約 2 割、女性では約 4 割で、そのうち離職して無職となった人は男性で 2.6%、女性で 17.5%となりました。

主な理由として、男性では「介護者を施設に入所さ

せることができなかった(31.4%)、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった(26.3%)」ことが挙げられ、女性では、「家族の支援が得られなかった(27.9%)」、「子育て・介護は自分でやるべき(25.7%)」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった(22.1%)」となっています。

◆勤め先に望む支援策とは？

勤め先に望む支援策として、男女とも「最も充実してほしい」と回答したのは、「子育てのために一定期間休める仕組み」が一番多く、次いで「特にない」となりました。

男性より女性で望む声が多かったものとしては、(1)「休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備」(男女差5.1%ポイント)、(2)「制度を利用する際の上司や同僚の理解」(同2.4%ポイント)、(3)「テレワークや在宅勤務等の導入」(同2.4%ポイント)、(4)「柔軟な労働時間制(フレックスタイム制等)」(同1.8%ポイント)です。

女性より男性で望む声が多かったものとしては、(1)「残業をなくす/減らす仕組み」(男女差3.7%ポイント)、(2)「介護のために一定期間休める仕組み」(同2.2%ポイント)、(3)「介護サービスに関する情報提供」(同2.1%ポイント)、(4)「介護のために一日単位で休める仕組み」(同1.3%ポイント)、(5)「所定労働日数を短くする仕組み」(同1.3%ポイント)となりました。

2017年卒の新卒採用の動向

◆売り手市場が続く

人手不足が叫ばれる中、引き続き売り手市場だといわれている2017年卒の新入社員を対象とした採用活動ですが、やはり企業としては厳しい採用環境が続くそうです。

株式会社マイナビが実施した「2017年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」(調査期間：2月8日～3月7日)によると、2017年卒の採用予定数を前年と比べて「増やす」とした企業が、「大学(文系)」で26.0%、「大学(理系)」で31.4%と、共に前年比2.3ポイン

ト増となり、「減らす」とした企業を20ポイント以上上回ったそうです。

この傾向は2012年卒以来6年連続で続いており、売り手市場がここ数年続いていることがわかります。

◆採用予定数も昨年より増加

2017年卒採用予定数を前年の採用実績数と比較すると、全体平均で19.1%増加しており、特に「非上場企業」では20.3%の増加と、前年の増加割合を上回っています。

また、採用予定数決定の「大きな要因となったもの」としては、「将来の経営業績の見通し」(45.2%)、「従業員の年齢構成」(44.9%)、「前年の採用実績」(36.5%)が挙がっています。

売り手市場の中において、さらに「採用予定数の増加」と、採用に対する勢いが増してきていることがうかがえます。

◆採用環境の見通しはさらに厳しく

同調査では採用環境の見通しについて、「厳しくなる」という見通しが大半だった前年よりもさらに、厳しくなると考える企業が多い結果となっており、厳しくなる理由としては、「母集団(エントリー数)の不足」(67.2%)が最も高く、次いで「内定辞退の増加」(59.5%)、「活動早期化へのスケジュール対応」(47.2%)と続いています。

母集団の不足が示すように、企業がそもそも募集人数を集めることに苦労していることがわかります。

◆採用活動の見直しも必要に

採用活動には困難が続くそうですが、企業によってはこれまでのやり方を漫然と踏襲しているようなところもあります。

採用サイトの見直しや社内の採用活動体制自体の見直しなど、今後は何らかの工夫が必要になってくるでしょう。学生が求めている情報やアピールポイントを見極めながら、採用活動を考えていく必要があります。弊社でも体制作りのお手伝いができますのでご相談ください。

給与所得者（従業員）に支給する通勤手当の非課税限度額が、1か月当たり10万円から、1か月当たり「15万円」に引き上げられました。

改正後の通勤手当の非課税限度額など

●改正後の1か月当たりの非課税限度額

次のようになりました（下線部分が改正箇所です）。

区分	課税されない金額
① 交通機関または有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1か月当たりの合理的な運賃等の額 （最高限度 150,000 円）
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	片道の通勤距離に応じて、 31,600 円～4,200 円 ③片道の通勤距離が2キロメートル未満である場合は全額課税
③ 交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額 （最高限度 150,000 円）
④ 交通機関または有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額 （最高限度 150,000 円）



〔解説〕公共交通機関のみを利用している場合は、**1か月当たり 150,000 円が非課税の限度額**となります（それを超える部分については課税）。なお、合理的な運賃等の額が非課税の対象ですから、たとえば、新幹線のグリーン料金は限度額を超えるか否かを問わず、課税されることとなります（グリーン料金の部分は合理的な運賃等ではない）。

●適用関係

改正後の非課税規定は、**平成 28 年1月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用**されます。なお、次に掲げる通勤手当については、改正後の非課税規定は適用されません。

- ㊦ 平成 27 年 12 月 31 日以前に支払われたもの
- ㊧ 平成 27 年 12 月 31 日以前に支払われるべき通勤手当で、平成 28 年1月1日以後に支払われるもの
- ㊨ ㊦又は㊧の通勤手当の差額として追加支給されるもの

☆ この改正は、平成 28 年 1 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除く。）について適用されます。

そのため、すでに支払った通勤手当について、過納となる税額が生じることがあります。その場合は、本年の年末調整の際に精算することになります。

お仕事 カレンダー 6月

- | | |
|------|---|
| 6/10 | <ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 6/30 | <ul style="list-style-type: none"> ●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●児童手当現況届の提出 ●個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞ ●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告 ●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告 |

◆あとながき◆ 今月はリタイヤメントセミナー6本に加え再びマイナンバー&ストレスチェックの講演もお引き受けしています。算定基礎届の準備もあり、大忙しの予感(；) 途中の富山出張をリフレッシュ剤にします(佐藤)