

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



〒381-1231
長野市松代町松代 9 0 8
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL : www.ichiba-sr.com

「65 歳以上の労働者」も雇用保険の適用対象となりました！



◆雇用保険法の改正

昨年、雇用保険法が改正され、2017 年 1 月から雇用保険の適用対象が「65 歳以上の労働者」にも拡大されました。

65 歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65 歳に達した日の前日から引き続いて 65 歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この 1 月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

◆会社が必要な手続きは？

1 月以降、新たに 65 歳以上の労働者を雇用し、雇用保険の適用要件（1

週間の所定労働時間が 20 時間以上で 31 日以上雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月 10 日）。

また、平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し 1 月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年 3 月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成 28 年 12 月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を 1 月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

◆保険料の徴収は？

65 歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成 31 年度まで免除」となっています。

◆各種給付金の支給について

1 月以降、65 歳以上の労働者は雇用保険の適用対象となったため、高年齢被保険者として離職した場合、受給

要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給されます。

育児休業給付金・介護休業給付金・教育訓練給付金についても、それぞれの要件を満たせば支給されます。

厚生労働省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容

◆労働時間管理、メンタル対策がより重要に！

昨年12月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

大きく分けると「平成29年から実施されるもの」と「平成29年度から実施されるもの」があり、これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

◆違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1)新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成29年より実施】

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。

(2)長時間労働等に係る企業本社に対する指導【平成29年より実施】

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、全社的な是正指導が行われます。

(3)是正指導段階での企業名公表制度の強化【平成29年より実施】

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。

(4)三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成28年度第4四半期に実施】

◆メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化【平成29年度より実施】

(1)メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。

(2)パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。

(3)ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。



◆社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実【平成 29 年度より実施】
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成 29 年より実施】

「長時間労働削減」に関する動向と是正対策の効果



◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。

上記事件では、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と自殺した社員の直属の上司であった幹部社員の1人が書類送検される事態となりました。

このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことです。国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

◆企業はどのような取組をしているか？

NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。

各社様々な取組を実行しているようです。

◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

一方、上記の調査結果から得られた「効果が3割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC 強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯(その後、点灯不可)」「PC ログ管理(タイムカードと PC ログオフ時間かい離の把握)」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯(その後、点灯可能)」などが挙げられています。

ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

◆管理職の教育や業務の見直しも重要

また、エン・ジャパン株式会社が実施した「時間外労働(残業)」についてのアンケート調査によれば、効果的な施策として「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%)などが上位に挙げられたそうです。

見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告

や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。

各企業の状況に合わせて実態に即した施策を考えることが必要でしょう。

～今月のひとこと～



卒業生からよく聞く「群れない」という言葉に呼応している。私はある会合で、内閣官房長官の菅義偉すがよしひでからもこの言葉を聞いた。菅は集団就職で上京したのち、働きながら法政大学を卒業した。政治の世界にいながら、自ら考え決断することを信条としてきたという。菅も決して孤立してはいないし一匹狼でもない。広い人脈をもち、まわりには専門家集団もいる。しかし群れないのである。つまり、多くの人と同じ方向を向いて同じ行動をとることに安心する、という生き方はしていないという意味だ。為末大(400mハードル世界選手権銅メダリスト)もまた、アスリートの常識的な生き方に従ったりはしない。つまり群れない。自分で考え、自分で考え、自分で決める。法政大学とは、そういう人々のつながりを生み出す広場である。

為末のブログに、こういう言葉があった。

「他人からもらう正しい答えは、一時的には人を成長させてくれますが、どこかで限界がきて成長が止まってしまいます。“学び方”を体得した人は、ずっと成長し続けます」—そして、走ることを通して子供たちに、学び方を体得してもらおうとしている。為末にとって自由とは、体得した学び方によって自ら成長し続けることである。あらゆる学校が、「学び方を体得してもらおう」ことを目標にしなければならない。

『自由という広場』—法政大学に集った人々— より about 為末 大

田中 優子 著

～事務所よりひとこと～



3月に小学校を卒業し、4月には中学生となる我が娘。いよいよ3年後の高校受験が他人事とは思えないようになってきました。

幼いころより、将来の夢(職業)があり親として実現して欲しい、実現させてあげたいと思っています。当の本人は、小学校卒業で気が抜けているのか、CMで言われている“サボロー”に取り憑かれているようで、やる気が見えずハラハラの毎日です。

反抗期なのか、親の言う事に不機嫌になる事が多く悩む事ばかりの毎日ですが、子供の気持ちをコントロールしながら子供の将来を見守りたいと思います。(中村)

