

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
 TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
 E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
 URL: <http://www.harasr.com/>



## 関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」

### ◆長時間労働の是正が喫緊の課題

現在、国を挙げて“働き方改革”に取り組もうという動きがありますが、特に長時間労働の是正は待ったなしの問題だと言えます。

今年6月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』においても、『睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ』といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」とされています。

### ◆EU 諸国では義務化

そんな中、長時間労働を是正する手段の1つとして注目されているのが、「勤務間インターバル」です。

この制度は、その日の勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間（インターバル）を設けることによ

り、強制的に休憩時間を確保するものであり、EU 諸国では「24 時間につき最低連続 11 時間の休憩時間」が義務化されています。

### ◆関連助成金が創設予定

また、厚生労働省からは、「勤務間インターバル」を導入した中小企業に対して助成金を支給する方針が発表されています（平成 29 年度からの予定）。

助成の対象となるのは、「就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等」であり、助成率は費用の4分の3（上限 50 万円）となっています。

その他、導入事例集の作成や各種広報等により幅広く制度の周知を図る方針も示しており、今後ますます注目が集まりそうです。

## 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

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

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、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！ 今こそ残業削減の取組みを

### ◆「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。

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によって、「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。

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

「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。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。