

特定社会保険労務士 原 敏昭

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
URL: <http://www.harasr.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。

500 人以下の企業でも「パートへの社保適用」が可能に！

◆4 月から実施

今年 4 月 1 日より、従業員 500 人以下の企業における短時間労働者にも社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用が可能となります。

すでに昨年 10 月から、従業員 501 人以上の企業では短時間労働者への社会保険適用拡大が実施されていますが、4 月以降は 500 人以下の企業においても「労使の合意に基づき企業単位で適用拡大」が可能となります。

◆適用となる短時間労働者について

勤務時間・勤務日数が常用雇用者の 4 分の 3 未満で、(1)週の労働時間が 20 時間以上であること、(2)雇用期間が 1 年以上見込まれること、(3)賃金の月額が 8.8 万円以上であること、(4)学生ではないこと、のすべてに該当すれば適用の対象となります。

◆適用要件である「労使の合意」について

従業員 500 人以下の企業への社会保険の適用につい



ては、使用者が社会保険の適用を望み、労働者がこれを承諾することで成立します。

具体的には、労働者の過半数で組織する労働組合の同意、もしくは労働者の過半数を代表する者の同意または労働者の 2 分の 1 以上の同意が必要となります。

◆適用拡大によるメリット・デメリット

企業にとっては、保険料負担によるコスト増が大きな問題になるかと思いますが、社会保険の加入は、従業員にとって将来の年金額アップはもちろん、傷病手当金制度など健康保険の給付も充実します。

社会保険の適用により、人材確保や従業員のモチベーションのアップ、企業としての社会的評価や信頼性にもつながっていくと思われま

「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？

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や残業者への声掛け」「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%)などが上位に挙がったそうです。

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。