

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。

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 (<u>最高限度 150,000円</u>) |
| 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 (<u>最高限度 150,000円</u>) |
| 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 (<u>最高限度 150,000円</u>) |



〔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。

365日の誕生花・花言葉

6月 14日



ブーゲンビリア
花言葉：情熱

トロピカルなイメージの強いブーゲンビリアですが、ふるさとは南アメリカです。この花の発見者は、フランスの科学者で探検家でもあったルイ・アントワヌ・ド・ブーゲンヴィユです。

 **BrainStar**
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

平成 28 年度「年度更新」手続のポイント

雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11（前年度 1000 分の 13.5）、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13（前年度 1000 分の 15.5）、建設の事業 1000 分の 14（前年度 1000 分の 16.5）となっています。

手続に必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。



「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します（1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します）。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。



建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年 4 月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産（事業財産）に相当の損失（おおむね 20% 以上）を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から 2 月以内に行います。

| お 仕 事 カ レ ン ダー | |
|--|---|
| 6/10 | 6/30 |
| <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 | <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 |

4月から拡充された「ひとり親就労支援策」の概要

厚生労働省は今年4月から「ひとり親家庭」の父または母が正社員として働けるよう経済的支援を拡充していくことを明らかにしました。

就職するための教育訓練や、ひとり親を雇用する企業への資金補助を増やすことが想定されているようです。

教育訓練の支援では、「自立支援教育訓練給付金」の支給額について20万円（現在は10万円）を上限とし、補助割合も受講費の6割（現在は2割）とします。

この制度は、20歳未満の子どもをもつひとり親であれば利用でき、自治体が指定するパソコン技能研修や介護職員向け研修などで補助を受けることができます。

また、企業向けの助成金も拡充します。今まではひとり親を試みに雇う企業への奨励金（1人あたり最大15万円）と無期雇用する企業に支給する助成金（1人あたり最大60万円）のどちらかのみを活用することができましたが、4月からは併用が可能となります。

そのため、ひとり親を雇用する際に、試用期間を経て本採用とする企業が増えることが考えられます。

厚生労働省はこのほかにも子どもの教育支援策として、高校や大学の授業料に充てる貸付けの上限額をこれまでの1.5倍に引き上げます。

また、政府は所得の低いひとり親家庭に支給する児童扶養手当について、第2子の加算額を月額5,000円から最大1万円、第3子以降を月額3,000円から最大6,000円にそれぞれ引き上げる児童扶養手当法改正案を閣議決定しました。

こちらの施行は8月1日が予定されており、12月の支給分から増額される見込みです。

新人事制度への移行説明会

日時：平成28年3月18・22日
（各1時間）

場所：医療法人（熊本）
講師：上田 正順



平成28年4月1日の人事制度導入に向けて支援させていただきました熊本の医療法人様にて、職員の方々に新制度の説明会を実施いたしました。

今回の人事制度導入では、「役割資格等級制度の再構築」「人事評価を処遇へ反映するための俸給表改定」を大きな柱として、人材育成につながる制度づくりを法人様と一緒に設計いたしました。新たな制度導入により法人様が益々活性化されますよう、今後も全力でお手伝いいたします。



「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。

①24時間につき最低連続11時間の休息を付与すること、②7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。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る。