

平成29年2月13日 / 徳島県教育会館

主催：さくら合同事務所

「労働・社会保険 改正のポイント」

講師 さくら社会保険労務士法人  
社会保険労務士 竹内 政代 氏



「平成29年度税制改正大綱のポイント」

講師 さくら税理士法人  
公認会計士・税理士 大寺 健司 氏

労働・社会保険  
改正のポイント

働き方改革実現会議

平成28年9月に安倍首相が働き方改革実現会議を行い、9つの改革を発表しました。

【9つの改革】

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性の向上
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
- ⑤ テレワーク、副業・兼業という柔軟な働き方
- ⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ⑦ 高齢者の就業促進
- ⑧ 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立
- ⑨ 外国人材受入れの問題

①と③については、現在直面している非正規雇用問題・長時間労働問題

などの解決を目指すものとして、今一番注目されています。

近い将来のことを考えれば、④⑤も重要です。

去年の秋に、社労士会で神山町のサテライトオフィスを見学しましたが、山の中にオフィスの共同作業場があり、大きなモニターを使って仕事をしているという驚くような現場でした。全国から大勢の見学者が訪れていて、時代の中で働き方は必然的に変わらざるを得ない状態になっていると感じました。

⑥⑦⑧⑨は、現在問題になっている労働人口の減少による対策です。

雇用保険の適用拡大

65歳以上の高齢者が新たに被保険者として雇用保険の対象になります（平成29年1月1日から施行）。それに伴い、各給付金も対象にもなります。

・ 離職した場合

被保険者期間によりますが、一時金で、一年未満なら30日分、一年以上なら50日分の支給がされます。

- ・ 育児・介護休業給付金
- ・ 教育訓練給付金

【雇用保険の適用例】

平成29年1月1日以降に新たに雇用する場合は、翌月10日までに届出をします。

平成28年12月末までに雇用し、平成29年1月1日以降も継続して雇用する場合は、平成29年3月31日までに届出をします。  
高齢継続被保険者である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用する場合は、自動的に高齢被保険者となるので、届出は不要です。

65歳以上の保険料徴収は現在免除廃止で、保険料は徴収されていませんが、これは経過措置で平成31年以降は徴収されます。

雇用保険の被保険者となる者は、所定労働時間20時間以上／週（約86時間以上／月）31日以上の雇用見込みが必要で、Wワークの労働者は主たる1事業所でき取得できません。

基本手当の充実

- ①②③…平成29年4月1日施行
- ④…平成29年8月1日施行

①倒産・解雇等により離職（特定受給資格者）し、被保険者であった期間が「1年以上5年未満」の者は所定給付日数が引上げられます。

- ・ 30歳～35歳未満の者  
90日→120日
- ・ 35歳～45歳未満の者  
90日→150日

②雇用情勢の悪い地域に居住する一定の受給資格者の給付日数が延長されます（暫定5年間）。

③雇止めにより離職し、「特定理由離職者」となった有期雇用労働者は、所定給付日数が拡充（暫定5年間「特定受給資格者」として扱う）されます。

④賃金日額、直近の賃金分布により上・下限の引き上げが行われます（毎年8月1日）。

雇用保険料率（失業等給付）引き下げ

雇用保険料率が平成29年4月から引き下げられる予定です。3年間（平成29年度～31年度）時限的に引き下げられます。

|                      | 雇用保険率   | 失業等給付  |        | 二事業<br>事業主 |
|----------------------|---------|--------|--------|------------|
|                      |         | 労働者    | 事業主    |            |
| 一 般 の 事 業            | 9/1000  | 3/1000 | 3/1000 | 3/1000     |
| 農 林 水 産 業<br>清酒製造の事業 | 11/1000 | 4/1000 | 4/1000 | 3/1000     |
| 建 設 の 事 業            | 12/1000 | 4/1000 | 4/1000 | 4/1000     |

改正育児・介護休業法に合わせた雇用保険の取扱い

■育児休業給付金の変更

育児休業給付金は、支給額が賃金の67%（育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%）支給されます。育児休業の対象となる子の範囲が拡大され、養子縁組里親、養育里親等

が含まれます。

育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件が「勤続1年以上」「子が1歳6ヶ月に達する日まで更新されないことが明かでない事」になります。

■介護休業給付金の変更

介護休業給付金は、支給額が賃金の67%（平成28年8月1日以降支給されます。対象家族が、配偶者（事実婚含む）・父母・子・配偶者の父母に拡大され、祖父母・兄弟姉妹・孫には同居かつ扶養の要件が不要になります。介護休業の分割取得として、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、変更前は原則1回・93日分の支給だったものが、変更後は通算93日分・最大3回まで支給されるようになります。介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件として「勤続1年以上」「93日経過後から6ヶ月を経過するまで更新されないことが明らかでない事」になります。

所定労働時間の短縮措置として、変更前は介護休業と通算して93日の範囲内だったものが、変更

後は介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能になります。

所定外労働の免除制度が創設され、対象家族1人に付き、介護の必要がなくなるまで残業が免除されます。さらに、介護休暇は半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能になります。要介護状態にある対象家族の介護その他の世話は、1年に5日（対象家族2人以上の場合は10日）休暇取得が可能です。

■特定受給資格者の基準

の見直し

特定受給者とは、倒産・解雇等の理由により、再就職の準備をする時間的な余裕がなく退職せざるを得ない人のことです。追加該当として、  
・妊娠・出産を理由とする不利益な扱い  
・育児休業・介護休業等の申し出を拒否されることにより退職  
が特定受給者の基準に入ります。また、育児休業は、2歳まで再延長が可能になる予定です（平成29年10月1日施行）。

雇用関係助成金

65歳超雇用推進助成金が、平成28年10月19日以降に施行され始めました。現状は、80%以上の企業が、定年60歳・再雇用65歳までです。詳細は、（独立行政法人）高齢・障害・求職者雇用支援機構で取り扱っています。

■支給要件

①労働協約または就業規則に定めて、いずれかを実施します。  
・旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ  
・定年の定め廃止  
・旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

②上記の制度の規定にあたって経費を要した事業主  
③上記の制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主  
④支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いることが要件になります。ただし、短期雇用特例被

保険者、日雇労働被保険者は除かれ、期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

【支給額】

①65歳への定年引上げ↓100万円  
②66歳以上への定年引上げ、または定年の定め廃止↓120万円  
③希望者全員対象継続雇用  
66歳〜69歳↓60万円  
70歳以上↓80万円

■申請手続き

定年引上げ等実施日の翌日から起算して2カ月以内に申請書を提出します。

最近の60歳以上の人は元気がですが、定年引上げ・継続雇用の引上げは、各人の能力や職種・業種によって違います。一時的に助成金を支給してもらうと、定められた年齢までは正社員として雇用しなければならぬので、自分の会社に適している人材かどうかよく考えて対応する必要があります。