

チコ労務管理事務所通信

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 日までに提出します。

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

12 月 8 日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、来年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。



この報告書によれば、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、通常国会には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。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、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

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「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。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、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。

売り手市場が続く中、「多様な選考機会」を検討する企業が増加

売り手市場が続く！

ここ数年、新卒採用は「売り手市場」が続いており、企業は採用活動を活発化させています。新卒採用にかかわらず、人手不足の中、採用難を感じている企業も多いことでしょう。

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が会員企業を対象に実施した「2016年度新卒採用に関するアンケート調査」（調査期間2016年7月5日～8月22日、回答社数709社）によると、2017年4月入社対象の採用選考活動について、採用選考活動を実施した企業（実施予定も含む）の割合は96.8%と高水準で推移しているそうです。

2017年入社については「前年と比べて売り手市場であった」（71.3%）、「前年と変わらなかった」（26.2%）と回答した企業が多数を占めており、2016年入社においても9割弱が「前年よりも売り手市場であった」と回答していることから、売り手市場の状況は続いていることがわかります。

多様な選考機会を提供する企業が増える？

上記の調査では、「新卒一括採用についての現在と今後の基本方針」についても聞いており、現在の考え方としては、「春季一括採用のみ実施」（45.8%）との回答が最も多かったものの、今後については「春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会を設ける」（53.6%）とする回答が最も多く、「春季一括採用のみ実施」とする回答（27.6%）よりもかなり多くなっています。

現状では春季一括採用を実施している企業でも、今後は多様な選考機会を検討していく例が増えていくことが予想されます。

経営環境の変化を踏まえた選考活動の検討

また、多様な選考機会を提供する理由としては、「様々な機会を設けることで優秀な人材を確保しやすくするため」（87.3%）との回答がトップで、「既卒者、留学生、外国人など多様な人材を確保するため」（74.8%）、「経営環境の変化を踏まえ、柔軟に必要な人材を採用するため」（71.3%）との回答が続いています。

人手不足やグローバル化の時代に向けて、現状の採用活動だけでは対応しきれないことを企業も感じ始めているようです。

中小企業も柔軟な発想が求められる

売り手市場が続く中、大手企業以上に採用活動に苦慮している中小企業は多いでしょう。

今後は、一時的な「売り手市場」「買い手市場」などの動向に惑わされず、長いスパンでみた独自の人材確保策を模索していくことが必要になってくるでしょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com