



## 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。





## 冬場は特に要注意！ 職場における「腰痛」対策

### ◆「腰痛予防」は対応必須のテーマ

病気やけがの中で、どの職場でも発生する危険があるのが「腰痛」です。

平成 27 年の業務上疾病の被災者数に腰痛罹患が占める割合は、7,368 人中 4,550 人で、実に 6 割超。労働者の安全・健康を考えるうえで「腰痛の予防」は外すことのできないテーマだと言えます。

寒い時には腰痛が出やすくなりますので、これからの季節は特に注意が必要です。

### ◆職場でとるべき腰痛対策

#### (1) 重い物を持ち上げる機会が減らせませんか？

例えばコピー用紙の束も、まとまると結構な重量になります。こうした備品が小分けしてストックされているだけで、腰痛を発症する機会は減らすことができます。

重い物の置き場所も工夫したいものです。腰の高さに置かれていれば、無理なく持ち上げることができます。場所の問題等で適切な位置に置くことができない場合には、高い位置ではなく低い位置に置き、腰を落として持ち上げるように指導しましょう。

#### (2) 1 日中同じ姿勢で仕事をしていませんか？

長時間同じ姿勢をとっていると腰痛を発症しやすくなりますので、休憩時間や始業時間前にストレッチを行うよう推奨しましょう。

座りっぱなしの職場では、いすの高さや形状が体に合っていないと無理が生じて腰痛が起りやすくなります。また、机の天板に足がぴったりついていると血流が悪くなって腰痛が起りやすくなりますので、一度、いすの状態についてチェックしてみるのも効果的です。

#### (3) ストレスが原因で生じた腰痛ではありませんか？

ストレスで痛みが発生する場所というと「胃」のイメージが強いですが、腰痛を訴える方も少なくありません。

ストレス性の腰痛の場合には放っておくと不眠など他の症状が出たり、うつ状態になったりする可能性もありますので、気になる労働者がいる場合には、産業医との面談の機会を設けたり、専門医の受診を勧めたりするなど、早急に対応する必要があります。

### ◆軽視せずに予防対策を

腰痛はありふれたものとして軽視されがちですが、症状が悪化すると動くこともままならなくなってしまう怖い疾病です。積極的に予防推進に努めましょう。



## 「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安心してできません。

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。





## 1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額 (※)・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]  
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、28年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]

### 31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

### 本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等 (異動) 申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

平成29年1月1日 第158号 大羽労務管理事務所