

## 「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、支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。



## 「インターンシップ制度」に関する制度改革案の内容

### ◆3省合同で改革案を検討

文部科学省・厚生労働省・経済産業省の3省が、企業がインターンシップの際に得た学生の情報を採用活動にも活かせるよう、制度づくりを検討することにしたそうです。

これにより、これまでは就職活動とは切り離しての利用しか認められなかったインターンシップ制度が、採用につなげられる可能性が出てきました。

### ◆2月下旬に報告書とりまとめ

インターンシップ制度は学業への影響を避けるため、現在、採用とは原則として切り離されています。

一方で、学生が就職先を選びやすくし、企業の人材確保も柔軟になる側面があります。

文部科学省が昨年末に開いたインターンシップ促進を目指す会議で改革案を示し、上記3省のほか、経団連、日本商工会議所、経済同友会も参加して2月下旬にもインターンシップ拡大の方策を盛り込んだ報告書をまとめ、最終的に是非を判断する予定だそうです。

### ◆インターンで得た情報を採用の判断材料に

改革案では、企業がインターンを通じて学生の能力や将来性を評価し、新卒の就職活動解禁後に採用の判断材料に使えるようにします。

現在は、インターンで得た学生情報は採用に使わないよう企業に求められていますが、仮に情報活用が解禁されれば、大学2年生を対象にしたインターンで優秀と判断した学生に対し、大学4年生の6月1日（経団連の採用解禁日）に内々定を出したり、筆記試験を免除したりできようになります。

ルール変更は早くて2018年の就活（入社は2019年春）からになる見込みで、人手不足が深刻な中小企業にのみインターン採用を認める案も出ています。

### ◆学生の囲い込み目的は禁止

ただ、文部科学省は学生を囲い込むだけのインターンは認めない方針であり、仕事を伴わない名ばかりのインターンは「セミナー」や「業務説明会」と定義し、採用活動に関連づけないよう求める方向です。

また、大学がインターンを単位認定する場合、実施期間は「5日間以上」とする方向です。

インターンシップを導入する企業は今でも多く、国が現状を追認すれば1～3年生を対象としたインターンが増え、在学中から学生の職業意識を高める効果が期待でき、就職直後の離職の防止につながる効果も期待されています。



## 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。

これは、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の成立（平成28年12月26日公布）を受けたものです。

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す。





## 2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

### 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]
- 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]

### 16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

### 28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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]
- 外国人雇用状況報告（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]

平成29年2月1日 第159号 大羽労務管理事務所