



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎 2 丁目 3 番 1 3 号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

「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 日以上の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、受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。

厚生労働省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容

◆労働時間管理、メンタル対策がより重要に！

昨年 12 月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

◆違法な長時間労働を許さない取組の強化

（1）新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成 29 年より実施】

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導【平成 29 年より実施】

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導が行われます。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化【平成 29 年より実施】

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が 2 事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。

(4) 三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成 28 年度第 4 四半期に実施】

◆メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化【平成 29 年度より実施】

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。

◆社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】

(2) 労働者に対する相談窓口の充実【平成 29 年度より実施】

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成 29 年より実施】

「長時間労働削減」に関する動向と是正対策の効果

◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことです。国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

調査結果から得られた「効果が 3 割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC 強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PC ログ管理（タイムカードと PC ログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています

ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

◆管理職の教育や業務の見直しも重要

見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。

各企業の状況に合わせて実態に即した施策を考えることが必要でしょう。

