

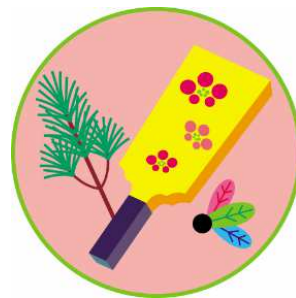
社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 28 年 1 月号

Dプロニュース



ご連絡先： 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<http://www.d-produce.com>

雇用保険、 65 歳以上も新規加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から 65 歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が 12 月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、来年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65 歳前からの継続雇用者との 不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65 歳未満は賃金の 45～80%に相当する額を最大 360 日分受け取ることができ、65 歳以上の場合には最大 50 日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65 歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65 歳以上の雇用保険加入者は 140 万～150 万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65 歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65 歳前から継続して同じ事

業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大 50 日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が 20 時間以上」「直近 1 年のうち 6 カ月以上被保険者であること」といった条件がつきます。65 歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65 歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも 64 歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い 65 歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014 年度の新規求職者は 46 万 4,901 人で、前年度に比べて 10.8%増え、新規求職者全体の 7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する 65 歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

◆「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の 40%になっている現在の水準を 67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。

「改正労働者派遣法」施行後の実態は？

◆認知度はわずか 9%

労働者派遣法が 9 月に改正・施行されましたが、現場での認知度は低いようです。

人材派遣の求人情報サイト「はたらこねっと」の調査によると、「どんな内容かご存知ですか？」という質問に対し、「よく理解している」と回答した派遣労働者はわずか 9%、52%は「なんとなく知っている」との回答でした。

施策別に「よく理解している」「なんとなく知っている」を合計した比率をみると、「派遣期間の制限」:66%、「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置」:45%、「教育・キャリアコンサルティングの支援」:28%となり、教育支援に関する制度の認知度が低いようです。

◆「雇用安定措置」への期待

「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置について定められた今、派遣会社にどのような対応を期待していますか？」という質問に対しては、「派遣先の直接雇用社員になれるようにサポートしてほしい」との回答が最も多く 49%となっています。

◆「期間制限」の認知度は半数以上

派遣元に無期雇用されている場合や、60 歳以上である場合は例外として、今回の改正により、派遣労働者が個人単位で1つの組織単位（課を想定）で働けるのは、原則として 3 年までとなりました。

また、派遣先企業でも「3 年」の派遣受入期間制限が設けられますが、過半数労働組合等に意見聴取を行うことで、さらに 3 年受け入れることができるようになりました。

本調査によるとこの派遣期間制限の認知度は、「よく理解できている」が 14%、「なんとなく知っている」が 51%となりました。

◆派遣先に新たに課された事項

今回の改正では、派遣労働者を受け入れている派遣先企業にも新たに課された事項があります。

- ・ 離職後 1 年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止（該当する場合には派遣会社への通知）
 - ・ 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担など）
 - ・ 均衡待遇の確保に向けた派遣元企業への協力
 - ・ 労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日施行）
- いずれにしても派遣先・派遣元が協力して、改正事項へ対応することが必要とされているようです。

障害者雇用数が過去最高を更新！ 来年4月から施行される 改正法の内容は？

◆12 年連続過去最多を更新

厚生労働省が 11 月下旬に「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」を発表し、今年 6 月時点において民間企業で働く障害者数が 45 万 3,134 人（前年比 5.1%増）となり、12 年連続で過去最多を更新したことがわかりました。

なお、障害者雇用促進法では、民間の事業主に対しての法定雇用率を 2%と定めていますが、今回の集計結果では 1.88%となっており、法定雇用率を下回る結果となっています。

◆段階的に施行される改正障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、昭和 35 年の制定以来、改正を重ねてきており、直近の改正も段階的に施行されています。

平成 25 年 6 月には障害者の範囲が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害があるために長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と明確化されました。

平成 28 年 4 月 1 日からは、雇用分野における差別禁止、合理的配慮の提供が義務となります。

なお、平成30年4月1日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されることとなります。

◆来年4月1日から義務となる項目は？

来年4月1日からは、(1)障害者に対する差別の禁止、(2)合理的配慮の提供義務、(3)苦情処理や相談体制の整備が義務となります。

具体的には、(1)募集や採用、待遇などについて、単に「障害者」という理由で応募を認めないことや、昇進昇格を認めないといったことが禁止されます。

(2)については、障害者が職場で働くことができるように、支障となることを改善する(例えば肢体に不自由がある方に対して机の高さを調節する等)といった配慮を義務付ける(事業主が過重な負担にならない範囲)ものです。

(3)については、事業主が障害者から苦情や相談を受けた場合に適切に対応するために、相談窓口を設置する等の整備が求められるというものです(努力義務)。

◆障害者への理解が重要

厚生労働省は、障害者雇用が増加していることについて「障害を持つ人の就業意欲の高まりや就労支援対策の充実などがかみ合った」と分析しています。

企業でも職場全体として周知させていくことが、よりよい職場環境をつくるきっかけとなるのかもしれない。

1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

12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ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、27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]

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>[郵便局または銀行]

2月1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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>[郵便局または銀行]
- 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]

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(移動)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]

編集後記

新年 明けましておめでとうございます。社会保険労務士法人 D・プロデュースの越石です。

年末年始は、どのように過ごされましたでしょうか？寝正月の人や実家に帰省したり、海外に旅行へ行ったり、近場のスーパー銭湯に行ったりした人、それぞれが思い思いの年末年始を過ごされたかと思います。私は、昨年中に録画して

いたテレビドラマを見て、年末年始を過ごしました。

たくさんのドラマを見ましたが、やはり「下町ロケット」が良かったですね。痛快で熱いドラマでしたが、社労士的に言うと、組織の在り方についても色々考えさせられる内容でした。

主人公が経営する会社の多くの社員は、社長の夢に共感し、自らの夢をシンクロさせて最高のパフォーマンスを発揮しながらも、社内で思うような評価が得られなくてやり切れない思いから不正を働き退職する人や、賃金等の待遇面に不満を抱き機密データを持ち出し転職する人がいました。

ドラマをみて勉強することではないかもしれませんが、組織の構成員が同じ方向に向かって一丸となって進むことの難しさを痛感しました。組織作りは、一人一人が感情を持つからこそ難しい、しかし難しいからこそやりがいがあります。ポイントは、「ハーズバーグの 2 要因理論」でしょうか。

「下町ロケット」に影響を受けたわけではないですが、本年の D プロは、社労士業務もさることながら、経営目標を達成する組織作りや人事労務コンサルティングに力を入れていきたいと思えます。助成金と絡めて様々なご提案をしていきたいと思っていますので、本年も D プロの活動にぜひ期待してくださいね！