



## 1. 労働時間 過重労働解消のために

本年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や「日本再興戦略 2016」には、「長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化」が盛り込まれるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。また、平成26年に施行された過労死等防止対策推進法では、毎年11月を、「過労死等防止啓発月間」と定めており、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めることを推進しています。今年度は、その一環として「過重労働解消キャンペーン」が実施されますが、その取り組みの概要(平成28年9月30日:厚生労働省発表)と、企業として考えて行うべきことをお伝えいたします。

### ◎過重労働解消キャンペーンの概要

#### 1. 実施期間

平成28年11月1日(火)から11月30日(水)までの1ヵ月間

#### 2. 具体的な取り組み

##### ①労使の主体的な取り組みの促進

キャンペーンの実施に先立ち、厚生労働省労働基準局長が、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取り組みに関する周知・啓発などの実施について、厚生労働大臣名による協力要請を行い、労使の主体的な取り組みを促します。また、都道府県労働局においても同様の取り組みが行われます。

##### ②労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取り組みを行っている企業を訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介します。

##### ③重点監督の実施

###### ・監督の対象となる事業場等

(1) 過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等

(2) 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

※必要に応じ夜間の立ち入りを実施。

※(2)については、監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまでハローワークにおける職業紹介の対象としない。

###### ・重点的に確認する事項

(1) 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届(いわゆる36協定)」の範囲内である

かについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。

(2) 賃金不払残業がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。

(3) 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導。

(4) 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導。

#### ・書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表。

#### ◎過重労働解消のために事業主が行うべきこと

第一に「法令の遵守」です。残業代不払いの解消、適切な労働時間管理や職場の安全配慮などが挙げられます。

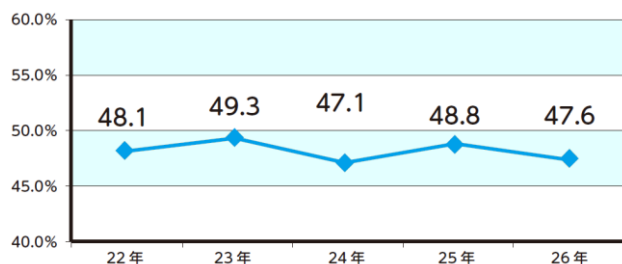
第二に「職場環境づくり」です。これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要です。計画的な年次有給休暇の付与など労働者が仕事にやりがいや充実感を得ながら、しっかり休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

第三に「健康づくり」です。働き過ぎによる健康障害を防止するため、メンタルヘルス対策や生活習慣病の予防などの健康づくりなどへの取り組みも重要です。特に、ストレスチェック制度の実施義務が課されていない企業(従業員 50 名未満)においても、その実施を視野に入れながら、心身共に健康でいられるように対策を講じることも必要となります。

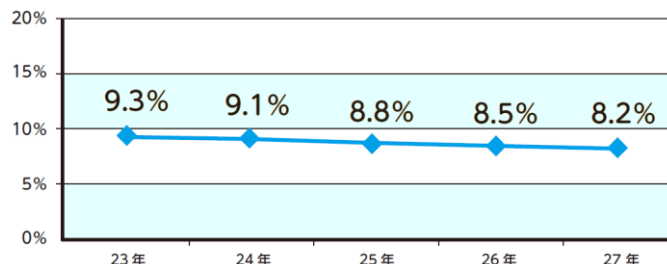
本年 10 月 7 日には、過労死等防止対策推進法に基づく年次報告書である「過労死等防止対策白書」が閣議決定され報道発表されました。また、9 月から開催されている厚生労働省の「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」において、時間外・休日労働に関する協定(36 協定)における「特別条項」の規制のあり方を中心とする見直しに着手するなどの動きも進められています。国の過重労働防止対策は今後ますます進められていくことが想定される中で、企業における労働時間管理はますます重要になっていくことでしょう。貴社におかれましても、今一度自社の労働時間を見直してみると良いでしょう。

過労死等防止に関連する国の目標には以下のような目標があり、将来的に過労死ゼロを目指しています。

目標	
◎ 週労働時間 60 時間以上の労働者の割合を 5 %以下に	平成 32 年まで
◎ 年次有給休暇取得率を 70 %以上に	平成 32 年まで
◎ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80 %以上に	平成 29 年まで
◎ 全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにする	概ね 3 年を目途
◎ 身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備	概ね 3 年を目途



※資料出所：厚生労働省「就労条件総合調



※資料出所：総務省「労働力調査」※資料は非農林業労働者数により作成。

※平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

## 2. 雇用保険

### 65歳以上の方の雇用保険適用拡大について

現行の雇用保険の制度では、65歳以降に新たに雇用された方は、雇用保険の適用対象から除外されています。しかし、生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険法が一部改正されました。これにより、平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となります。

以下、本改正の概要についてご案内します。

#### 1. 雇用保険の適用拡大について

(所定労働時間が週に20時間以上であり31日以上雇用見込みがある、65歳以上の方を雇用した場合の適用例)

##### ① 平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

⇒ 雇用した月の翌月10日までに雇用保険の手続きをする必要があります。



##### ② 平成28年12月末までに雇用し、平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

⇒ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、平成29年3月31日までに雇用保険の手続きをする必要があります。



##### ③ 65歳前から引き続き雇用されている方の場合

⇒ 自動的に高年齢被保険者となりますので、手続きは不要です。





## 2. 雇用保険の資格取得手続きについて

前述のように、①「平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに雇用した 65 歳以上の方」のみではなく、②「平成 28 年 12 月以前から継続して雇用している 65 歳以上の労働者」についても適用条件に該当していれば、手続きが必要になります。手続き漏れを無くし適正な届出を行うためには、対象者の確認とチェックリスト等の作成などが考えられます。また、制度とその趣旨を正しく認識してもらうために、今いる労働者や中途採用者への周知・啓発等を行うことが望ましいと言えます。

## 3. 雇用保険料の取り扱いについて

現行は、毎年 4 月 1 日時点で 64 歳に達している方については、雇用保険料の免除対象となっています。しかし、今回の改正により雇用保険料の徴収免除が廃止され、64 歳以上の方についても雇用保険料の徴収が始まります。

ただし、実際には経過措置として平成 31 年度までは免除となり、平成 32 年度から雇用保険料の徴収が始まります。平成 32 年度から徴収が始まった際には、給与計算時の雇用保険料の徴収（給与控除）や、労働保険の年度更新の計算等を適正に行うために、あらかじめ対象者を洗い出しておくことが肝要です。

## 4. 高年齢求職者給付金について

高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすと、高年齢求職者給付金が支給されます。これは年金と併給が可能となっています。なお、給付金を受けるには、雇用保険に加入していた期間が通算して 6 カ月以上ある他、一定の要件があります。

## 5. 育児休業給付金、介護休業給付金について

平成 29 年 1 月 1 日以降に高年齢被保険者として、育児休業や介護休業を新たに開始する場合も、要件を満たせば育児休業給付金、介護休業給付金の支給対象となります。

総務省統計局によると、平成 27 年の高齢者（65 歳以上）の就業者数は、12 年連続で増加し、過去最多の 730 万人となっています。また、就業者総数に占める高齢者の割合は、11.4%と過去最高となっており、今後も増えていくものと推測されます。人口減少を考慮すると高年齢者の活躍推進は企業の命題となってくるでしょう。高年齢者雇用を実施し要件に該当すれば、受給できる助成金もありますので、本改正を機会として、高年齢者の活躍推進について考えてみてはいかがでしょうか。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。

次号は 10 月 31 日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月 1 回 + 不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790