

NEWS LETTER

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

5

2017



変更となった雇用保険の 基本手当の所定給付日数

いま話題の労働時間の
上限規制とは
求人を行う際に求められる
求人内容の明確化
今年度も実施される協会けんぽの
被扶養者資格の再確認

変更となった雇用保険の 基本手当の所定給付日数

雇用保険制度の目的のひとつに、労働者が失業した場合の所得補償として給付を行うことがあります。この給付の代表的なものとして、一般的には「失業手当」と呼ばれることが多い「基本手当」があります。基本手当は、離職日の年齢や雇用保険の被保険者であった期間、離職理由等によって給付される日数（所定給付日数）が決定します。今回、雇用保険法が改正され、平成29年4月1日から所定給付日数に変更となったことから、その内容を確認しておきましょう。

1. 離職理由による分類

離職理由により、所定給付日数の区分は以下の3つに分かれます。

- ①一般の受給資格者（定年・自己都合等）
- ②障害者等の就職困難者
- ③特定受給資格者及び特定理由離職者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく、離職を余儀なくされた者）

いずれの区分に該当するかの最終的な決定は、事業主が離職票に記載した内容に対し、

離職者本人がハローワークで基本手当の受給手続きを行う中で確認することにより行われます。

2. 基本手当の所定給付日数の拡充

今回、離職後の就職率が他の層と比べて低くなっている、加入期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満の特定受給資格者について30日、35歳以上45歳未満の特定受給資格者について60日拡充されました。その結果、1の③の区分に該当する者については、下表のとおりとなりました。

特定受給資格者及び特定理由離職者の所定給付日数（平成29年4月1日以降）

年齢	被保険者期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

今回の所定給付日数の変更に対応する離職者は、離職者全体に占める割合からすると、それほど多くないと思われませんが、所定給付日数の違いは離職者にとって大きな関心事となります。そのため、離職理由の内容について労使の主張が異なり、トラブルとなることも少なくありません。事業主としては、離職理由を正確に離職票に記載するとともに、今回の変更となった所定給付日数について誤った説明をしないように注意しましょう。

いま話題の労働時間の上限規制とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

少し前に、労働時間の上限規制が行われるとマスコミで話題になっていましたが、この話はどのようになりましたか？



総務部長

はい、今年3月に36協定で定める時間は最長でも100時間未満にするという方針が示されました。ただし、法改正はこれからであり、予定としては平成31年4月1日施行であるといわれています。



社労士

なるほど。少し先の予定ということですね。100時間ということ以外にどのような上限規制が行われるのでしょうか？



まず、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となります。この時間は現行の限度基準告示の内容と同様ですが、労働基準法に明記され、罰則も設けられる予定です。そして、現行の特別条項の部分である一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限について、年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内となります。さらに、この年720時間の範囲で、以下の上限が設けられることになっています。

- ①2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならない。
- ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない。
- ③月45時間を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。



なるほど。特別条項は青天井といわれていましたが、上回ることでできない上限が設けられるのですね。



そのとおりです。現行では特別条項を締結していれば、その範囲で時間外労働をさせることができ、特別条項で定めた時間数が上限となります。ただこのような取扱いの中で、月100時間を超える時間を設定し、長時間労働の歯止めとして機能していないケースがあるため、今回、上限が設けられる見込みとなりました。



そういった背景があったのですね。より一層しっかり労働時間管理を行っていく必要がありますね。日常の労働時間管理としてはどのような取組をしていくとよいのでしょうか？



例えば、その月の時間外労働が25時間に達した時点でアラームを出すなど、月内で従業員自身が残業時間を意識するような注意喚起を促す取組が考えられます。



確かに、管理者のみでなく、従業員自身に意識を持たせることや、併せて、生産性の向上による時間外労働の削減に取り組むことが不可欠ですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定の上限規制として、1年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内、単月は休日労働を含んで100時間未満とするなどの規制が設けられる予定となっている。
2. 時間外労働について、月の途中でアラームを出すなど事前に注意喚起をしていく仕組みや、その前提として生産性向上による時間外労働の削減が求められる。

求人を行う際に求められる 求人内容の明確化

近年、業種を問わず人材採用に苦戦されている企業が多くありますが、このような中で採用に至った場合でも、求人内容と実際とが異なるということで、トラブルに発展するケースが見受けられます。そこで今回は、求人を行う際に求められる求人内容の明確化と、求人を行う際の留意点について解説しましょう。

1. 求められる求人内容の明確化

企業が求人を行う際、労働条件があいまいな表現になっており求職者へ誤解を与えるケースが発生しています。そのため求職者である若者が就職先の企業を選択する際に、正確な労働条件の表示が重要であるという観点から「若者雇用促進法」に基づく指針が出されています。その中で、特に給与の額が多く見える固定残業代については、適切な表示を行うことが求められています。

具体的には、固定残業代制を採用している場合、募集要項や求人内容などに、次の①～③の内容すべてを明示する必要があります。

- ①固定残業代を除いた基本給の額
- ②固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

この機会に、固定残業代だけでなく、他の項目についても誤解を与えるような記載がないか、点検しておきましょう。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）については、「ユースエール」という認定を受けることができます。この認定制度は平成29年4月1日より認定基準が変更されているため、今後、認定を受けることで若者へのアピールに利用することを検討されている場合は、事前に情報を確認しておきましょう。

2. ハローワークの新卒求人の不受理

ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があった事業所に対して新卒者等を紹介しないよう、一定期間、求人票を不受理とすることにしています。この一定の労働関係法令違反とは、例えば、1年間に2回以上、時間外割増賃金を支払っていないとして是正勧告を受けた場合等で、法違反が是正されるまでの期間と是正後6ヶ月を経過するまでの期間について、不受理となります。

3. 求人票への代表者名および法人番号の表示

この他に、ハローワークの求人票に関しては、平成29年2月20日から代表者名および法人番号が表示されることになりました。これは事業所情報の透明性を高めることを目的にしています。そのため、求人を公開している場合、代表者名（事業所または法人の代表者）が最新のものとなっているかを確認しましょう。

今年度も実施される協会けんぽの 被扶養者資格の再確認

全国健康保険協会（協会けんぽ）では、健康保険の被扶養者となっている人が、継続してその状況にあるかの確認を毎年度実施しています（被扶養者資格の再確認）。今年度についても実施されることが発表されていますので、その流れ等を確認しておきましょう。

1.再確認の流れ

被扶養者資格の再確認は適用事業所単位で行われることになっており、6月上旬より事業主宛に被扶養者状況リスト（以下、「リスト」という）等が送付されます。事業主は送付されたリストに基づき、被保険者に被扶養者の年収や同居の状況等を聞くこと等により、現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているかの確認を行い、リスト等を協会けんぽに返送します。なお、リスト等の提出期限は7月31日です。

2.再確認の対象となる被扶養者

再確認の対象は、全被扶養者ですが、以下の人は除かれます。

- ①平成29年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成29年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者
- ③任意継続被保険者の被扶養者

3.対象外となった被扶養者の対応

被扶養者が、現在も扶養の対象となっている場合には、リストに事業主の確認印を押すこととなりますが、扶養の対象外となっている場合には、リストに同封されてくる被扶養者調書兼異動届を記入することとなります。ただし、この届出で手続きを行う場合には、提出から処理が完了するまで1ヶ月ほどかかることもあるため、処理を急ぐときには、通常健康保険被扶養者（異動）届を年金事務所（※）へ提出するようにしましょう。

なお、対象外となる被扶養者がいる場合には、いずれの届出で行うかに関わらず、その人の健康保険証を添付することを忘れないようにしましょう。

※リスト等の提出先は協会けんぽですが、健康保険被扶養者（異動）届の提出先は年金事務所になります。

4.扶養の対象外となった理由

これまでの再確認で、扶養の対象外となった主な理由は、「就職したが削除する届出を年金事務所（日本年金機構）へ提出していなかった。」というものがほとんどであり、二重加入による被扶養者の削除の届出漏れが多く見受けられます。この他にも、収入超過によるものもあります。

この再確認の目的には、高齢者医療制度における納付金・支援金及び保険給付の適正化があります。高齢者の医療費は、税金、本人負担による他、協会けんぽ、健保組合、国民健康保険等の医療保険制度から拠出されており、こうした協会けんぽなどからの支援金等は、原則として各々の制度の加入者（被保険者および被扶養者）の人数などに応じて算出されます。適正な負担となるように、しっかりと被扶養者の再確認が求められています。

全事業者が対象 5月30日施行 個人情報保護法の改正ポイント

個人情報保護法改正法は平成27年9月に公布され、28年12月20日の閣議決定により29年5月30日の全面施行が決まりました。ここでは重要だと思われる改正内容などについて、ご紹介します。

■全事業者が適用対象に

まず、小規模事業者の適用除外規定の削除により、基本的には全事業者（一部例外あり）が適用対象となりました。これまでは、取扱う個人情報（※）が5,000人以下の事業者については個人情報保護法の適用除外とされていましたが、改正によりこれらの事業者も適用の対象となります。

（※）個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるものや、他の情報との容易な照合によって個人を識別できるものをいいます。

例として、氏名・住所・生年月日、顔写真、マイナンバー、旅券番号、免許証番号、顔認識データ、指紋認識データなどがあります。

■第三者提供にかかる記録等の義務

次に、第三者への提供にかかる記録等の義務です。改正法では、原則として個人データの受け渡しについては、トレーサビリティ（追跡可能性）を確保するために、すべて記録する必要があるとされています。ただし、

以上のように、改正法は、個人情報を積極的に利用している事業者のみならず、個人情報を扱うすべての事業者において何らかの対策が必要となるものと思われます。自社にどのような対策が必要となるか、個人情報保護委員会のHP (<https://www.ppc.go.jp/>)などで改正法の詳しい情報が解説されていますので、ご確認下さい。

個人データを本人に代わって提供していると判断される場合や、提供の過程において一部がマスキングされるなどして個人識別性が失われた場合などは、この限りではありません。

■第三者提供のオプトアウトに対する規制強化

最後に、第三者提供のオプトアウトに対する規制強化です。オプトアウトとは、提供される個人データの項目や提供の方法等を本人に通知し又は本人に容易に知り得る状態にし、第三者提供の停止を求める場合には本人から事業者と連絡するという方式のことであり、本人の同意を得ずに個人情報を第三者に提供することができるようにする手続きです。

多くの事業者が利用していた方式ですが、オプトアウトでは本人による第三者提供の停止を確実に申し出ることができるようにされることが制度の要であるものの、改正前にはこれが十分でない事例が見受けられていました。改正法では、このオプトアウトを行う場合には、要件の充足を確認するため、新設された個人情報保護委員会に対し届出する必要があるとされています。

企業における 個人情報保護対策の実施状況

改正個人情報保護法が施行され、5月30日以降は基本的にすべての事業者が同法律の適用対象になります。そこで、現状における企業の個人情報保護対策について、平成28年8月に発表された資料（※）などからみていきます。

対策実施企業の割合は85%超に

上記調査結果などから、直近3年間の個人情報保護対策の実施状況の推移を業種別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】個人情報保護対策を実施している企業の割合（%）

	平成25年 (2,216)	平成26年 (2,136)	平成27年 (1,845)
全体	73.0	75.1	85.9
建設業	73.0	76.5	80.2
製造業	66.2	69.4	84.1
運輸業	63.2	62.5	84.0
卸売・小売業	77.4	73.6	84.4
金融・保険業	92.6	97.3	99.3
不動産業	89.0	88.6	92.2
サービス業、その他	78.0	83.1	88.9

総務省「平成27年通信利用動向調査」等より作成

27年の調査対象企業全体に占める、個人情報保護対策実施企業の割合は、全体で85.9%となりました。またすべての業種で26年よりも実施割合が高くなっています。

管理責任者の設置割合が最高に

次に27年の結果から、実施している個人情報保護対策の内容をまとめると、表2のとおりです。卸売・小売業以外の業種では、個人情報保護管理責任者の設置を行う割合が最も高くなっています。卸売・小売業では社内教育の充実の割合が最も高くなりました。その他の対策では、プライバシーポリシーの策定、必要な個人情報の絞り込みの実施割合が高くなっています。

企業が持つ個人情報の流出事故は、依然として発生しています。また、昨年のマイナンバー制度の運用開始、今回の改正個人情報保護法の施行により、個人情報保護に対する世の中の関心が高まっています。自社の対策に不安のある企業は、早急に見直しを行うことが求められます。

【表2】実施している対策の内容（複数回答、%）

	プライバシーマーク制度の取得	プライバシーポリシーの策定	個人情報保護管理責任者の設置	必要な個人情報の絞り込み	システムや体制の再構築	社内教育の充実	外注先の選定要件の強化（プライバシーマーク取得の有無等）	その他の対策
全体	9.0	30.2	48.5	26.1	18.8	45.9	7.7	8.6
建設業	1.3	23.2	47.1	20.6	21.0	44.2	3.5	9.7
製造業	1.6	23.7	40.0	29.0	17.1	37.9	3.1	7.4
運輸業	6.6	20.9	41.9	17.2	17.2	39.8	2.0	8.1
卸売・小売業	3.6	26.0	41.0	24.5	14.4	43.0	5.4	8.3
金融・保険業	23.3	75.7	89.8	54.1	39.0	85.4	49.1	13.7
不動産業	12.2	50.9	64.3	30.4	27.5	59.6	14.6	12.3
サービス業、その他	19.5	39.2	60.0	26.7	21.8	54.3	13.4	9.5

総務省「平成27年通信利用動向調査」より作成

（※）総務省「平成27年通信利用動向調査」

全国の世帯（全体、構成員）および公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業を対象に、平成28年1～2月に行われたサンプル調査です。ここでの調査は企業に対するもので、有効回答数は1,845企業となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2017年5月

お仕事備忘録

1. 住民税の改定対応
2. 自動車税の納付
3. 夏季賞与検討・情報収集
4. 障害者雇用納付金の申告
5. 夏に向けての準備
6. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

来月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

4. 障害者雇用納付金の申告

平成28年4月から平成29年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

5. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。



月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	先負	
2	火	仏滅	
3	水	大安	憲法記念日
4	木	赤口	みどりの日
5	金	先勝	こどもの日 立夏
6	土	友引	
7	日	先負	
8	月	仏滅	
9	火	大安	
10	水	赤口	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	先勝	
12	金	友引	
13	土	先負	
14	日	仏滅	
15	月	大安	●障害者雇用納付金の申告期限
16	火	赤口	
17	水	先勝	
18	木	友引	
19	金	先負	
20	土	仏滅	
21	日	大安	小満
22	月	赤口	
23	火	先勝	
24	水	友引	
25	木	先負	
26	金	大安	
27	土	赤口	
28	日	先勝	
29	月	友引	
30	火	先負	
31	水	仏滅	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）