

NEWS LETTER

10年余り前、金融機関の融資姿勢（貸し渋りや貸しはがし等と云われたもの）が、厳しく指弾された事があります。十分な担保（不動産）が確保できそうに無いとみると融資を実行せず、借り換えを名目に一旦資金を引き揚げるだけと説明しながら、二度と貸そうとしない等という事態が頻発し、非難を浴びたのです。それに対し当局側は、地銀には地域経済を支える使命があるとして、リレーションシップバンキングの推進を指導しましたが、実を結びませんでした。そのリレバンが復活しつつあります。新たな装いが、ローカルベンチマークです。

3

2017



平成29年度の雇用保険料率は
28年度より引き下げの見込み

36協定を作成する際の注意点
平成29年1月から通勤災害の
範囲が一部見直されました

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

平成29年度の雇用保険料率は 平成28年度より引き下げられる見込みに

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度の保険料率についても審議が重ねられ、平成29年度の雇用保険料率は、平成28年度より引き下げられる見込みとなりました。

1.平成29年度の雇用保険料率

平成29年度の雇用保険料率については、国会に改正法案が提出されており、この法案が成立し、弾力条項が発動された後に正式決定となります。改正法案と弾力条項の発動により、失業等給付の保険料率は労使双方で1/1,000ずつ引き下げられ、下表の料率になる予定です。

2.基本手当の所定給付日数の拡充

基本手当は、離職時の年齢、離職理由、加入していた雇用保険の被保険者期間（以下、「加入期間」という）により所定給付日数が異なります。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年未満である特定受給資格者について、30歳以上35歳未満の場合は30日、35歳以上45歳未満の場合は60日の所定給付日数の拡充が行われる予定です。これに伴い、各々の日数は120日、150日となります。

3.育児休業給付金の延長

今国会には、育児休業について延長期間を最長2歳までとする法改正も提出されています。育児休業給付金についてもこの改正と合わせて、被保険者の養育する子が1歳6ヶ月以降に保育所に入れない等、一定の理由に該当した場合で育児休業を延長する際には、最長2歳まで育児休業給付金も延長して支給されるようになる予定です。

※本記事は、平成29年2月15日の情報に基づきます。

平成29年度の雇用保険料率（改正法案が国会で成立し、弾力条項が発動された場合）

負担	①労働者負担	②事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	①+② 雇用保険料率
事業の種類					
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・清酒 製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

この他にも基本手当の水準の見直し、教育訓練給付の拡充といった改正内容が法案に盛り込まれています。国会の審議スケジュールは未定ですが、年度末ぎりぎりの時期での成立もあり得ますので、最新情報に注意しておきましょう。

36協定を作成する際の注意点

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。

当社では36協定を年度単位で締結しているため、そろそろ作成にとりかかる時期になりました。これまでは前年の内容を丸写しして、労働者数や日付のみを変更していましたが、この機会に具体的な時間数等について確認をしたいと思っています。



総務部長

同じように昨年の内容を丸写しして、36協定を締結・届出をしている企業もあると思います。ただ、近年は長時間労働対策が求められ、36協定に上限時間を設けるといった検討が政府で行われていますので、36協定の内容を理解しておくことの重要性がより高まっています。それでは36協定の内容について確認したいと思いますのですが、まず36協定は時間外労働と法定休日労働の2つについて協定します。



社労士

時間外労働と法定休日労働の2つに分かれていたのですね。



そうですね。ここで補足しておく、あくまで36協定という休日労働は法定休日にさせる休日労働に限られるため、法定外休日の労働は、時間外労働に含まれます。例えば、会社の休日が土曜日と日曜日で、法定休日が日曜日となっている場合、土曜日に出勤した際には、その時間は時間外労働としてカウントします。



月に数回、土曜日に出勤させると、時間外労働の時間数が増えることになりますね。



そのとおりです。次に、この時間外労働の部分には、「1日」、「1日を超えて3ヶ月以内の期間」、「1年間」の3つについて、延長することができる時間数を協定する必要があります。この「1日を超えて3ヶ月以内の期間」については、労働時間管理や割増賃金の計算の面から1ヶ月としているケースが多くなっています。そして、これらの延長することができる時間数については、「時間外労働の限度に関する基準」により限度時間が示されており、この範囲内で設定する必要があります。御社では、1ヶ月45時間、1年間360時間で協定されていますが、これは一般の労働時間制度の場合の限度時間になっています。



これまで、これらの数字を意識していませんでしたが、限度時間で協定していたのですね。



そうですね。時間外労働は、この36協定に協定した時間数の範囲で認められることから、実際に時間外労働をする可能性がある時間数を検討し、それが限度時間を超える場合は、特別条項というものを別途付けておく必要があります。今回は特別条項の説明は割愛しますが、こちらも協定事項が決まっていますので、付ける場合にはご注意ください。



なるほど。今回の内容を理解して、36協定の作成にとりかかりたいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定は時間外労働と法定休日労働に分かれており、時間外労働には法定外休日の労働が含まれる。
2. 36協定の作成では、前年の内容を丸写しするのではなく、実態に合わせて時間数等を設定する必要がある。

平成29年1月から通勤災害の 範囲が見直されました

労災保険には、業務を原因として負傷を負ったり、疾病にかかった場合等の業務災害に対する給付と、通勤途中に負傷を負ったり、疾病にかかった場合等の通勤災害に対する給付の2種類があります。今回、平成29年1月1日に改正育児・介護休業法が施行されたことにより、通勤災害の範囲の一部が見直されました。そこで、通勤災害の対象となる通勤の範囲と見直しの内容を確認しておきましょう。

1.通勤災害の対象となる通勤の範囲

通勤災害の対象となる通勤とは、就業に関する移動であり、以下の①～③について合理的な経路および方法により行う移動のことをいいます（業務の性質を有するものを除く）。

- ①住居と就業の場所との間の往復
- ②就業の場所から他の就業の場所への移動
- ③住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動

なお、移動の経路を逸脱し、または移動を中断した場合には、逸脱・中断の間およびその後の移動は通勤として扱われません。

2.逸脱・中断の例外

逸脱・中断の考え方は1.のとおりですが、逸脱・中断が日常生活上必要な行為で、やむを得ない事由により行われる最小限度のものは逸脱・中断の間を除き通勤として扱われることになっています（下図参照）。この日常

日常生活上必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合の取扱い



生活上必要な行為とは、具体的に次の5つに限定されています。

- ①日用品の購入や、これに準ずる行為
- ②職業訓練や学校教育、その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- ③選挙権の行使や、これに準ずる行為
- ④病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- ⑤要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的に、または反復して行われるものに限る）

今回、改正育児・介護休業法の施行により、介護に関する制度の対象となる家族の範囲について、孫、祖父母および兄弟姉妹の同居要件・扶養要件が削除されました。これに伴い、⑤の孫、祖父母および兄弟姉妹の同居要件・扶養要件が削除されました（下線部分）。

通勤災害については、そもそも労災保険の対象外とっていたり、逆に逸脱・中断があった場合でもすべてが労災保険の対象になるといった認識をしている従業員も多くいるかと思えます。適正な給付の手続きができるように、この機会に通勤災害の範囲について確認をしておきましょう。