



2017年1月1日

## 事務所ニュース Vol.218

### ◎法改正の内容確認

11月号、12月号の事務所ニュースにて、平成29年1月1日施行の雇用保険法などの法改正について取り上げましたが、今一度、改正内容の一部についてご案内致しますのでご確認下さい。

#### 雇用保険の適用拡大 (雇用保険法・徴収法)

改正前は65歳以降に雇用された方は雇用保険の対象外でしたが、この1月1日からは65歳以降に雇用された方についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給する事となりました。

この法改正に伴い、平成28年12月31日までに65歳以降に雇用され雇用保険の対象外とされていた方については、平成29年1月1日より雇用保険の被保険者（高年齢被保険者）となりますので、平成29年1月1日から平成29年3月31日までの間に手続きが必要です。事業所様で対象者と思われる方がいましたら、当事務所までご連絡下さい。尚、65歳以前より雇用保険の被保険者で65歳以降も引続き雇用されている方につきましては、引続き雇用保険の被保険者ですので特に手続きの必要はありません。

又、現在雇用保険料に関しましては毎年4月1日時点で64歳以上の方は雇用保険料の徴収が免除ですが、これが廃止され原則どおり徴収することになります。ただし、平成31年度分までは経過措置として雇用保険料は免除のままですので、現在は雇用保険料の徴収の必要はありません。

#### 仕事と介護の両立支援制度の見直し (育児・介護休業法、雇用保険法)

改正内容としましては、介護休業の取得は、改正前は対象家族1人につき原則1回に限り93日までを限度に取得可能でしたが、改正後は対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限とし分割取得が可能となりました。対象家族も配偶者・父母・子・配偶者の父母に加え、以前は同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹及び孫でしたが、祖父母・兄弟姉妹及び孫につきましては同居かつ扶養していなくても対象家族となります。

昨今核家族が多い中、同居かつ扶養義務要件が撤廃されたことで、介護休業も取得しやすくし、介護による離職を防止し、仕事と介護の両立を支援する制度に整備されました。

又、所定外労働の免除の新設や、家族を介護する労働者に関して、所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数の配慮した必要な措置を講ずるなどの努力義務があります。

## いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設 (育児・介護休業法、男女雇用機会均等法)

改正前は事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止でしたが、改正後はこれに加え上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付けられました。又、派遣労働者の派遣先にも、育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置が義務付けられました。

\*ハラスメントは与える側と受取る側で大きく意識が違います。何気ない言動でも、一昔前であれば笑って過ごされていたかもしれません。しかし近年はその何気ない言動で、色々なハラスメントで訴えられる場合があります。事業所内でそのようなことが起こらないように、しっかりと防止措置を講じ従業員様に周知する必要があります。



### ◎協会けんぽにおけるマイナンバーの取扱いについて

協会けんぽでは、平成29年1月から各種申請書にマイナンバー欄の追加が行われました。しかし、協会けんぽでは原則として、日本年金機構や住民基本台帳ネットワークからマイナンバーの収集を行う予定ですので、協会けんぽに対して従業員様やそのご家族様のマイナンバーを提出する必要はありません。

また、平成29年7月からは、他の医療保険者や行政機関等との情報連携を開始する予定で、これに伴い平成29年7月から高額療養費などの給付申請において、非課税証明書等の証明書の添付が必要になる場合に、ご本人様からの申し出によりマイナンバーを利用して添付書類の省略が可能とする予定です。

<申請書にマイナンバーを記載することによって、添付書類の省略が可能となる申請（予定）>

- ・高額療養費の申請
- ・高額介護合算療養費の申請
- ・基準収入額適用の申請
- ・食事及び生活療養標準負担額の減額申請
- ・限度額適用・標準負担額減額認定証の申請

### ○当事務所からのお知らせ

- ・労働保険料第3期分の納付について

口座振替の事業主様は1月12日（木）が振替日、口座振込の事業主様は1月31日（火）が振込期限となっております。今一度ご確認ください。

### 後記

あけましておめでとうございます。

本年もご厚誼、お引き立ての程よろしくお願い申し上げます。

昨年末「働き方改革実現会議」において「同一労働同一賃金」に関するガイドライン案が示されました。

賃金や福利厚生などの処遇について、正社員と非正規労働者の待遇差の基本的な考え方を明記し、待遇の差が不合理か否かを具体的な事例で解説するものです。

本来、賃金などの処遇については労使で決定するものですが、これからは一定の合理性が求められることとなります。

詳細はいつでもお問い合わせ下さい。

今年の干支は「丁酉（ひのととり）」。今まで育てたものが新しい段階に達する年だそうです。

本年が貴社の益々のご繁栄の年となりますようお祈り申し上げます。

