

65歳以上新規雇用者の 雇用保険適用について

注目トピックス

01 | 65歳以上新規雇用者の

雇用保険適用について

平成29年1月より65歳以上の新規雇用者について、雇用保険被保険者資格取得が可能になります。高年齢者の雇用について定年・再雇用のルールも交え解説します。

特集

02 | 夏季休暇に有休を充ててよいか

夏季休暇の時期が近づいてきました。有給休暇を会社で決めた長期休暇に充ててもよいでしょうか。

03 | 年金事務所の調査対策マニュアル

マイナンバーをきっかけに社会保険未加入法人等に対する適用調査が広く行われています。社会保険調査依頼があった時の対応策について説明します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 企画は、ひと言。(日本能率協会マネジメントセンター)

AKB48=「会いに行けるアイドル」、プリウス=「地球にやさしいエコカー」のように、ヒット商品の企画はひと言で説明できます。本書は、25年以上にわたり放送作家として活躍し続けてきた著者が、「ひと言」でウケるアイデアを発想する技術をまとめています。



アリスト社労士行政書士事務所より

05 | お問い合わせについて

経営診断ツール

06 | 社会保険調査対応チェックシート

65 歳以上の新規雇用者、 雇用保険適用について

平成 29 年 1 月より 65 歳以上の新規雇用者について、雇用保険被保険者資格取得が可能になります。高齢者の雇用について定年・再雇用のルールも交え解説します。

はじめに

現在、65 歳以後に入社した者は雇用保険に加入できず、原則として雇用保険給付の対象となりません。

この度、政府方針である「一億総活躍社会」の流れもあり、平成 29 年 1 月から 65 歳以上の新規雇用者についても雇用保険加入が可能になります。

以下、法改正の概要を解説するとともに、定年と再雇用についての現在のルールについても紹介します。

現在のルールと改正内容

高齢者の雇用保険加入については、現在以下のルールがあります。

- ① 65 歳以後に入社した人は雇用保険に加入できない
- ② 64 歳以前から雇用保険に加入している人が引き続き 65 歳以後も同じ会社で働く場合、例外的に雇用保険加入も継続する
- ③ 4 月 1 日時点で 64 歳以上の人は雇用保険料が免除される

平成 29 年 1 月以降は次のように変わります。

- ① 年齢に関係なく働く時間等が要件を満たせば雇用保険に加入できる
- ② 今まで年齢を理由に雇用保険に加入していなかった人は 29 年 1 月に加入となる
- ③ 雇用保険料免除の制度は廃止となる

ただし、激変緩和のため、平成 32 年 3 月までは 65 歳以上の新規雇用保険取得者含め、64 歳以上の人の保険料は免除されます。

給付への影響について

今回の改正による給付への影響はありません。一定の要件

に該当する 65 以上の労働者が失業すると、雇用保険から「高齢求職者給付金」というものがもらえますが、法改正後も変わらずに支給されます。

定年・再雇用のルールについて

現在の法律では、企業規模に関係なく、定年や継続雇用について以下のようなルールになっています。

- ① 定年を定める場合は 60 歳以上でなければならない
- ② 65 歳未満の定年制を設けている場合、以下のいずれかの措置を導入しなければならない。
 - (1) 65 歳まで定年年齢を引き上げ
 - (2) 希望者全員を対象とする、65 歳までの継続雇用制度を導入※
 - (3) 定年制の廃止

※平成 25 年 3 月までに労使協定を締結している場合、希望者全員を対象としない制度であっても可

継続雇用制度を導入するにあたって、必ずしも継続雇用前の給与や職務を保障することを義務づけられていませんので、労使の合意があれば条件の変更は可能です。

ただし最近、再雇用後に嘱託として再雇用された際に、全く同じ業務を行うにも関わらず、再雇用規定に基づき年収が 2~3 割低下したケースを違法とする判決が東京地裁でありました。

今後の動向に注意しながら継続雇用を進める必要があります。

夏季休暇に有休を充ててよいか

夏季休暇の時期が近づいてきました。有給休暇を会社で決めた長期休暇に充ててもよいでしょうか。

はじめに

まもなく夏季休暇を与える時期になります。業種による違いはありますが、8月のお盆時期などにまとめて休暇を取ることが一般的でしょう。一方で、法律通り有給休暇を付与できていない企業実態もあるかもしれません。この二つの事柄を組み合わせて、夏季休暇の日数分「有給休暇を消化させる」ことが法的に可能でしょうか。以下有給休暇の計画的付与のルールについて説明します。

夏季休暇と有休の違い

まずは、夏季休暇と有休の原則、並びに両者の違いを説明します。夏季休暇が定めてあるとき、それは一般的には会社が法定休日とは別に指定する休日であり、「働かなくてよいと会社が決めた日」という位置づけになります。

一方、有給休暇は、労働者からの申請によって発生するもので、労働者が自ら、会社が定める休日・法定休日以外で指定して取得するものです。言い換えると、有給休暇取得日とは「本来は働く日だが、申請により働かなくてよい日」となります。

有給休暇は労働者のリフレッシュのために設けられているものであり、会社が一方的に「この日に有給休暇を取得しなさい」と命ずることはできません。労働者は、自分の好きなときに有給休暇を取る権利＝「時季指定権」をもっているとされています。

年次有給休暇の計画的付与の概要

しかし、それぞれの会社の事情により、有給休暇を取りやすい時期と取りにくい（忙しい）時期があります。そのため、会社と労働者が協定を結ぶことで、有給をあらかじめ決めた時期に指定することができます。これを『年次有給休暇の計画的付与制度』といいます。この仕組みを使えば、夏季休暇時期に有給休暇をまとめて取得させることができます。

労使協定の締結

実際に計画的付与を行う際、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結します。（なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。）労使協定で定める項目は次のとおりです。

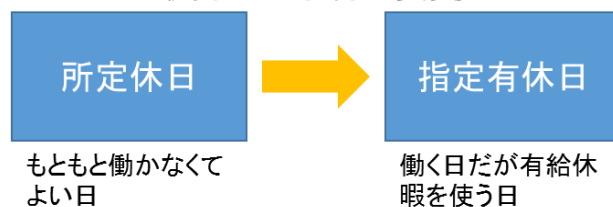
- ① 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
- ② 対象となる年次有給休暇の日数
- ③ 計画的付与の具体的な方法
- ④ 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い
- ⑤ 計画的付与日の変更

ただし、労働者が自由に取得できる有給休暇を最低でも5日は残しておかなければなりません。

夏季休暇を有休取得と取り扱うことの注意点

従来会社の「所定休日」として夏季休暇を与えていたものを廃止し、年間休日数は変わらないものの、厳密には「所定の休日が減った」ことになり、労働条件が不利益に変更したことになります。しっかりと労働者の合意を取り、後のトラブルにならないように気を付けて導入しなければなりません。

厳密には不利益変更



有給休暇の計画的付与の制度導入については、当事務所までご相談下さい。

年金事務所の 調査対策マニュアル

マイナンバーをきっかけに社会保険未加入法人等に対する適用調査が広く行われています。社会保険調査依頼があった時の対応策について説明します。

はじめに

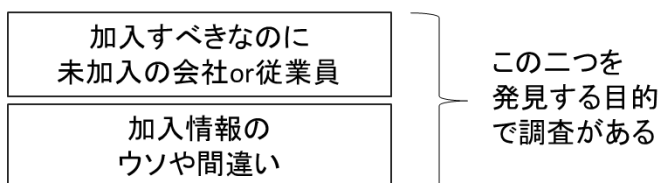
マイナンバー制度が運用開始されしばらく経ちましたが、付随して社会保険未適用法人等に対する適用調査が広く行われています。

法律的に加入義務があるのに加入していない企業に宛てて調査用紙が送付されたり、年金事務所の訪問などが行われたりしています。

その他、加入している企業に対しても、算定基礎届提出時期など定期的に調査が行われます。社会保険調査があった場合、どのようなことを調べられるかについて解説します。

基本的な調査内容

年金事務所の調査において調べる事項は、シンプルに言うと①社会保険に入らなければならないのに加入していない企業・人はないか、②社会保険に加入している情報にウソや間違いはないか、の二つです。



加入すべき会社と人

法人企業は人数に関わらず社会保険の強制適用事業所となります。また、個人事業であっても一部の業種を除き5名以上社会保険加入対象者がいる場合は強制適用となります。

現在は税申告情報や登記情報をもとに社会保険未加入事業所をリストアップし、加入調査を進めているようです。

社会保険は全ての従業員が加入対象となるわけではなく、いわゆる正社員、および正社員と比べて労働時間が4分の

3※以上の非正規社員（パート・アルバイトや契約社員など）が原則として対象となります。

※今年の10月から、一定の規模以上の企業については基準が2分の1に変わります。

また、すでに社会保険に加入している企業に対しても、定期的に加算漏れなどがいないかを確認する調査の対象になることがあります。

加入情報のウソや間違いとは

加入情報のウソや間違いの調査とは、具体的には以下のようなことを調べます。

- 本来もらっている報酬と届出上の報酬に差がないか
- 算入すべき報酬の参入漏れがないか
- 賞与の届出漏れがないか
- 加入すべき労働時間なのに未加入状態の人がいないか

社会保険料は届出した報酬（標準報酬月額といいます）に比例するので、社会保険料を抑える目的で不正に報酬を低く届出したり、賞与の支給があったのに届出を忘れたりといったことがないかを調べます。

調査の際、源泉所得税の納付書上の給与支払い対象者人数と社会保険被保険者数を比較するなどのチェックが行われることもあります。

社会保険調査の連絡が来たら

社会保険調査に関する連絡は通常書面で会社に届きます。調査連絡を無視してしまうと、最悪の場合2年間さかのぼって社会保険料を徴収される場合もあります。

調査連絡がきたら決して無視せず、当事務所までご連絡ください。

企画は、ひと言

石田章洋 著

単行本：216 ページ

出版：日本能率協会マネジメントセンター

価格：1,400 円（税抜）

はじめに

AKB48=「会いに行けるアイドル」、プリウス=「地球にやさしいエコカー」のように、ヒット商品の企画はひと言で説明できます。

本書は、25 年以上にわたり放送作家として活躍し続けてきた著者が、「ひと言」でウケるアイデアを発想する技術をまとめています。

「ひと言」にセンスは必要ない

「ひと言」の目的はあくまでも決裁者に対して企画を通すためですので、コピーライターのような言葉のセンスは必要ありません。以下を例に説明します。

- ① おいしい生活 … 西武百貨店 (1983 年)
- ② それゆけ私 … サントリーウーロン茶 (1998 年)
- ③ カラダにピース … カルピス (2012 年)

これらは企業や商品に対して付けられた名作と言われるキャッチコピーの例です。CM を見たことがなければ「それゆけ私」という言葉からウーロン茶を連想することはできません。

このようにキャッチコピーは直接企業や商品の企画内容に結びつかないケースが多いため、本書で書かれている「ひと言」とは全くの別物だといえます。

企画は5つのSでうまくいく

筆者が提唱する5つのSで表される「ひと言」のルールは実に効果的だといえます。

本書では5つ全てに解説がされていますが、せっかく企画を「ひと言」で通すという書籍であるため、リード文章のみで紹介していきます。

1. Short (ショート)

言葉は短ければ短いほど強くなる。

2. Simple (シンプル)

あなたの企画は「キング・ギドラ」になっていないか。

3. Sharp (シャープ)

松井秀喜は芯に当てることだけを考えて。

4. See (シー)

いいアイデアは「画」が浮かぶ。

5. Share (シェア)

企画に関わる人がシェアできる合言葉をつくる。



100%新しい企画は未来永劫実現しない

若手社員がしがちな「これまでになかった全く新しい企画」を頑張り過ぎることは危険だと筆者はいいます。なぜならアイデアは「既存の要素の新しい組み合わせ以外の何物でもない」からです。それよりも先人が築いてきた「ベタ」を活用することがアイデアを企画にするトレーニングになるでしょう。

たとえば名作映画エイリアン (1979 年) の企画を通した「ひと言」は「宇宙のジョーズ」だったそうです。今までにあるものでたどるのは企画の立案にとって確かに有効だと言えるのではないのでしょうか。

本書には見聞きしたことのあるテレビ番組や映画、芸能人、家電など馴染みのある事例もあり、分かりやすく解説されています。

またアイデアを「ひと言」でまとめる技術や、作った「ひと言」を確実に伝えるための方法など、上司やお客様に何かを提案するビジネスパーソンにとって、非常に有益な情報がたくさん盛り込まれており、オススメの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のアリストの事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

アリスト社労士行政書士事務所	
代表	郡山 博之
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門 2-7-10 虎ノ門ニューファッショビル 2F
営業時間	平日 9 : 00 ~ 18 : 00
電話	050-3054-5725 090-3513-4519
FAX	03-6206-1430
メール	koriyama@office-aristo.com

社会保険調査対応チェックシート

社会保険調査が当たった時に問題がないか確認してみましょう。

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	法人事業所である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	(Q1 で No の場合) 個人事業で従業員数が5人以上である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	業種をお答えください ()	—	—
4	正社員は何人いますか? ()人	—	—
5	パートは何人いますか? ()人	—	—
6	(Q5 が1人以上の場合) パートの労働時間は月間130時間を超えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	契約社員は何人いますか? ()人	—	—
8	(Q7 が1人以上の場合) 契約社員の契約期間は2ヶ月を超えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	算定基礎届の提出時、基本給以外の手当も合算して報酬の届出をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	賞与を支給している場合、賞与支払い届を届出している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	通勤手当を定期券でまとめて現物支給している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	年4回以上支給する臨時的な報酬がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **03-6206-1430** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			