**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**28**年**3月号**

**≪視点≫雇用保険の適用拡大（平成29年1月～）**

平成29年1月から、65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象になります。

**65歳以上の労働者を雇い入れる場合**

**【概要】**

従来、65歳に達した日以後に新たに雇用される労働者については、雇用保険の被保険者の対象とされていませんでしたが、今年の1月に適用拡大法案が国会に提出され、平成29年1月より65歳以上の方を新規に雇入れた場合でも雇用保険への加入の対象となりました。従いまして、65歳未満の労働者と同様に資格取得の手続きが必要となります。

今回の改正で、65歳以上の被保険者は【高年齢被保険者】として雇用保険が適用されることとなります。なお、高年齢求職者給付金などの受給要件・給付内容は現行と同様のものとされる予定です。

【**64歳以上の労働者の保険料免除廃止（平成32年４月～）】**

現行制度では、65歳以上の方でも“同一の事業主に65歳に達した日の前日から引続いて65歳に達した日以後において雇用されている者”については【高年齢継続被保険者】として雇用保険の適用対象となっています。また、保険年度の初日において64歳以上の者に対しては、高年齢者の雇用及び福祉の増進の観点から雇用保険料が免除されています。

つまり、65歳以前から在籍されていた方については、雇用保険料を免除されながらも、退職した際の高年齢求職者給付金の対象となっていました。

しかし、今回の改正によって平成32年4月1日以降、64歳以上の労働者の保険料免除が廃止となるため、年齢に関わらず雇用保険料が徴収されることとなります。

　　**雇用保険適用条件の再確認を！**

**＜原則＞**

　　⇒適用事業主に雇用される労働者は、本人の意思にかかわらず、原則として被保険者となります。

　　　※適用事業とは、労働者を１人でも雇用する事業のことです。その業種や事業規模を問わず、すべて適用事業となります。（ただし、農林水産業のうち一部の事業は、当分の間、任意適用事業とされています。）

　**＜適用の対象となる者＞**

1. 1週間の所定労働時間が20時間以上（ちょうど20時間になる労働者も適用対象となります）
2. 継続して31日以上雇用されることが見込まれるもの

（1ヶ月以上の雇用契約であれば、有期契約労働者も対象となります。）

　　この原則を確認したうえで、Ｈ29年1月以降は

　　例）1日4時間×週5日勤務の66歳の方を2か月の有期契約で雇入れた場合

　例）1日4時間×週5日勤務の66歳の方を2か月の有期契約で雇入れた場合

　　　⇒雇用保険の加入が必要となります。

　例）1日３時間×週６日勤務の66歳の方を雇入れた場合

　　　⇒雇用保険の適用除外となります。（1週間所定労働時間が20時間未満のため）

　　　⇒雇用保険の加入が必要となります。

　　例）1日３時間×週６日勤務の66歳の方を雇入れた場合

　　　⇒雇用保険の適用除外となります。（1週間所定労働時間が20時間未満のため）

**―　ご存じですか？**

**【年代別割合】**「心の病」の年代別割合をみると、「30代」が38.8％（前回34.9％）と最も健康保険料が改定になります！（平成28年3月分から）

平成28年**3月分**より協会けんぽの健康保険料率が改定となります。（**宮崎9.95％、鹿児島10.06％**）

介護保険料率に変更はありません。（全国共通1.58%）ちなみに、給与計算時の個人負担分は**宮崎4.975%、鹿児島5.03%**、**介護保険料率は0.79%**となります。また、平成28年**4月分より**新しく48～50等級が新設され、健康保険料の標準報酬月額の上限が121万円から139万円に変更となりました。
※上限が変更となることで、健康保険の標準報酬月額が変更となる方については、日本年金事務所より『改定通知書』が届くということですので、届き次第お早めにご連絡くださいますようお願い申し上げます。

雇用保険料も改定になります！（平成28年4月分から）

　平成28年4月分より雇用保険料も改定となります。



お問い合わせは当事務所まで！

**―　注目の助成金**

男性育休に最大120万円支給（来年度予算）

　概要

　　男性の育児休業取得を促進するため厚生労働省が検討している助成金として、男性社員が育休を取った中小企業に助成金を支給します。また、育休取得者の代替要員を確保した企業向けの助成金も拡充する予定となっています。

受給額

　男性の育休について　①中小企業の場合は1人目に60万円（大企業30万円）、２～５人目には企業規模を問わず15万円を支給する。「過去3年間に男性の育休取得者がいないこと」「社員向けの啓発パンフレット作成など新たな育休促進策を始めていること」などが要件です。