**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**10月号**

**雇用保険適用拡大について**

従来、雇い入れ時に65歳以上である労働者については雇用保険の適用除外とされており、

雇用保険加入対象となりませんでしたが、平成29年1月1日より、65歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象となります。

**65歳以上への適用拡大**

**【概要】**

従来、雇い入れ時に65歳以上である労働者については雇用保険の適用除外とされており、

雇用保険加入対象となりませんでしたが、平成29年1月1日より、年齢に関わりなく雇用保険への加入が義務付けられます。つまり、65歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象となります。

この改正による適用拡大に伴い、現行法において65歳以上の雇用保険被保険者については保険料を免除する措置が取られていましたが、**平成32年４月1日**で廃止され、全被保険者が保険料徴収の対象となります。

**【手続き上のポイント・留意点】**

①施行日以前に既に雇用され、雇用保険の被保険者となっていない労働者については、**平成29年1月1日付けで新たに雇用されたものとみなし、雇用保険の加入をすることが出来る**。

②通常『雇入れ日の属する月の翌月１０日まで』に被保険者取得届を安定所へ提出しなければなりませんが、上記のような**平成29年1月1日**取得の65歳以上の労働者については、

『翌月１０日まで』を**『平成29年3月31日まで』**と読み替えて届出をする。

③65歳以上で加入した被保険者が離職した場合の失業等給付は、在籍期間に応じ現行の高年齢求職者給付金制度が適用されます。

**振替休日と割増賃金の取扱い**

**＜振替休日はいつまでに与えるべきか ?＞**

　振替休日については、労働基準法上の明文規定がないため、『いつまでに振替休日を与えればよいか』というご質問をよく頂きます。労働基準法35条に、法定休日についての規定がありますが、その中において、法定休日は下記２通りによって与えるものとされています。

①週に1日の休日

②４週間に４日の休日

法定休日を労働日とする場合にのみ、振替休日・代休の問題が発生するため、振替休日についてもこの規定に従うこととなります。よって、少なくとも４週間に４日の休日が確保される範囲内で休日を振り替えるべきです。

　また、“４週間に４日”の意味は、どの４週間を区切っても４日の休日があるという意味ではありませんので、**会社ごとに４週間の起算日を決定していただく必要**があります。また、**就業規則に休日の振替の手続きを定め、起算日を明記しておくことが望ましい**でしょう。

**＜振替労働日が時間外となる場合の割増率＞**

　　　法定休日を振替えた場合の**振替労働日を含む週の労働時間が、法定労働時間を越える場合、割増賃金の支払いが必要**となります。例えば、1日8時間、１週40時間の事業所が法定休日を振替労働日とした場合、週の労働時間が48時間となります。休日を振り替えているため、休日労働の3割5分の割増賃金は必要となりませんが、2割5分（通常時間外）の割増賃金は必要となります。**休日を振り替えることによって、時間外の割増賃金が免除されるわけではないため、休日の原則と、労働時間・割増賃金の問題を分けて考えることが必要となります。**

**―　注目の助成金**

介護支援取組助成金（平成28年6月24以降）

　概要

　　介護離職の予防及び仕事と介護の両立支援の推進のため、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に対する介護支援取組助成金の支給により、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

　支給対象事業主

①「労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握」のため、アンケート調査を行ったこと。

②　①のアンケート集計の結果を周知確認した上で、**法律を上回る介護休業関係制度を整備**したこと。

③　②の制度施行日以降、(a)人事労務担当者等による社内研修の実施　(b)仕事と介護の両立支援制度等の周知　のいずれも実施したこと。

④　②の制度施行日以降に「介護に直面した労働者の支援」のための相談窓口を設置・周知したこと。

⑤　①～④の取組みを終了した日の翌日から起算して１か月以内の任意の日から３か月間、「実績把握対象期間」を設定し、「働き方改革」の実績が、**以下の(a)、(b)いずれの水準も満たすこと**。

　(a)　労働者１人当たりの平均年次有給休暇取得日数が前年同期間を２日以上上回っていること。

　(b)　労働者１人当たりの平均所定外労働時間が、前年同期間の平均所定外労働時間を１５時間以上下回っていること。

　ただし、**(a)の水準を満たせなかった場合には(c)の水準**を、**(b)の水準を満たせなかった場合には(d)の水準**を、**(a)(b)いずれの水準も満たせなかった場合には(c)(d)のいずれの水準も満たす**こと。

　(c)　支給申請日の属する年度の前年度における労働者１人当たりの年次有給休暇取得率が５割以上であること。

　(d)　支給申請日の属する年度の前年度における労働者１人当たりの平均所定外労働時間が150時間以下であること。

⑥　介護休業関係制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。

⑦　「両立支援のひろば」に介護関係の取組を申請日以前に登録していること。

受給額

支給額は、1事業主あたり60万円とする。

**お問い合わせは当事務所まで！**