



社労士事務所プランツ  
〒105-0012 東京都港区芝公園 2-3-8  
第2モリモビル3F  
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 雇用保険法の改正案成立

平成28年1月29日に国会へ提出されていた「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成28年3月29日可決しました。

今月のニュースでは、改正内容の概要をお知らせいたします。

### ◆失業等給付に係る保険料率の見直し

雇用保険に加入する従業員から徴収している雇用保険の保険料率が4月1日から次の通り引き下げとなります。

【平成28年度の雇用保険料率】

	労働者負担	会社負担	合計
一般	4/1000	7/1000	11/1000
農林水産等	5/1000	8/1000	13/1000
建設	5/1000	9/1000	14/1000

変更タイミングは未締めの会社であれば**4月勤務給与から変更**します。なお、未締め以外の場合は労働保険料の申告をしている際の新年度開始分の月から変更すればよいでしょう。

### ◆65歳以降の雇用保険加入（平成29年1月～）

改正前までは加入できなかった**65歳以降で新たに雇用された労働者も平成29年1月から加入できる**ようになります。

保険料の徴収は平成31年度分まで免除になるので、それまでは給与からの保険料控除は不要です。退職時には『高年齢求職者給付金』を受給することができ、要件に該当すれば基本手当の30日分又は50日分を一時金で受け取ることができます。

### ◆介護休業給付金の制度の見直し

配偶者や父母、子等を介護するために休業を取得し、休業期間中の給与が80%未満に低下した際に受給できる介護休業給付金が、次のとおり変更となります。

①対象家族1人について1回までしか取得できなかったものが、**分割取得が可能になり、対象家族1人につき3回まで受給が可能**

（平成29年1月1日～）

②介護休業給付金の給付率が**40%から67%に引き上げ**

（平成28年8月1日～）

### ◆就職促進給付金の拡充（平成29年1月～）

失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される**再就職手当の給付率が次のとおり引き上げ**られました。

◎支給日数を1/3以上残している場合

残日数の50%⇒**残日数の60%**

◎支給日数を2/3以上残している場合

残日数の60%⇒**残日数の70%**

その他「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（就職面接のためのこの一時預かり費用など）についても、新たに給付の対象となります。



### ◆シルバー人材規制の緩和

シルバー人材センター（登録者である高齢者に就業の機会を提供するセンター）が取り扱う業務については就業時間数が週20時間以下とされていましたが、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種においては派遣・職業紹介に限り、**週40時間まで可能**となります。

## 労務管理 Q&A

### <労働基準法に定める管理監督者>

Q. 管理職については残業代や休日労働の割増賃金を支給していませんが、問題はないでしょうか？

A. 労働基準法第41条2号に定める管理監督者に該当する場合には、労働時間、休憩、休日に関する規定の適用は除外ですから、深夜労働を除く割増賃金は不要です。  
ただし、その管理職が管理監督者に該当しなければ割増賃金の支払義務があります。

#### <解説>

労働基準法第41条第2号に定める「管理若しくは管理の地位にある者」とは、部長や店長など役職名で判断するのではなく、次の3つを条件にあてはまるかどうかポイントになります。

#### (1) 経営者と一体的な立場で業務に従事していると言えるか？

部下の指揮命令権を持っている、採用の人事権や労務に関する決定権、経営方針の決定に関与するなど経営者と一体的な立場にあること。

#### (2) 出退勤について制限を受けていないか？

経営上の重要な判断やその対応は所定労働時間外であっても行われるものであり、出退勤の時間に関する拘束を受けていないこと。遅刻や欠勤など勤怠管理を受けることや、勤怠が評価対象になることは管理監督者であるとは言えません。

#### (3) 地位にふさわしい待遇といえるか？

経営者と立場が一定である管理監督者の賃金や賞与等は、一般社員と比べて相応しいものであること。

以上の内容を踏まえて、会社の規模や組織体制など個別の状況に応じて判断することになります。民事裁判例をみると否定されるケースが多く、また誤った運用をされていることが多いのも事実です。安易に管理監督者として取り扱うのではなく、判断基準に当てはまるか検討し、従業員に説明して理解を得るのがポイントだと思います。

## ちょっと手続の相談いいですか？

### <兼務役員の雇用保険>

従業員が取締役に就任します。雇用保険の兼務役員の手続きについて教えてください。

雇用保険法上、取締役は原則として雇用保険に加入することはできません。そのため、役員に就任したときは、資格喪失手続きを行うことになります。

ただし、部長やマネージャー、支店長など、従業員としての身分も有しており、就労実態や給与の支払い状況（役員報酬が支給される場合、労働者としての賃金部分の方が1円でも多いこと）などから見て、労働者としての雇用契約関係があると認められる場合には、兼務役員として雇用保険に加入することができます。

手続は兼務役員雇用実態証明書に法人登記簿謄本、議事録、賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、組織図、就業規則などを添付して、管轄のハローワークに届出します。

なお、兼務役員の雇用保険と労災保険の保険料は、役員報酬を除いた賃金部分のみにかかります。退職時に受給する失業等給付や労災保険の給付金は賃金部分のみで算出することになります。



#### <今月の一言コメント>

4月に事務所を移転しました。お花等をお送りいただきましたお客様には改めて御礼を申し上げます。場所は前の事務所から歩いて5分程度のところで、浜松町や大門の駅が近くになりアクセスが良くなりました。事務スペースも広くなり、より仕事がしやすい環境になりました。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com