

## トピックス

## 平成29年1月からの制度変更

平成29年1月から、次のような制度変更が行われます。



## 雇用保険法の改正



65歳以上の従業員については、これまで、65歳前から継続して65歳以後においても雇用している者に限り、雇用保険が適用されることになっていました。

平成29年1月からは、65歳前から雇用していたか、65歳以後に雇用したかを問わず、雇用保険が適用されることとなります。(65歳以上の被保険者の名称は、高年齢継続被保険者から「高年齢被保険者」に変更)

これまで適用除外として取り扱っていた65歳以上の従業員が、週20時間以上働くなどの要件を満たす場合には、高年齢被保険者に該当することになるため、ハローワークへの届出が必要となります。

## 育児・介護休業法の改正

平成29年1月から、次のような育児・介護に係る制度の見直しを実施されます。

## (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応

➡①育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②子の看護休暇の付与単位の柔軟化(半日単位での取得を認める)など。



## (2) 介護離職の防止

➡①介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②介護休業の分割取得の見直し(同一の対象家族について、延べ93日の範囲内で3回まで取得可能とする)、③所定外労働の免除制度の創設、④介護休暇の付与単位の柔軟化など。



## (3) その他

➡妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。

この改正に伴い、企業における就業規則(別途定めた育児・介護休業規程などを含む)の改定も必要となります。

## 社会保険におけるマイナンバーの取扱い



平成29年1月から、健康保険・厚生年金保険の事務においてもマイナンバーの利用が開始され、一定の書類にマイナンバー(個人番号)の記載欄が設けられます。

⑩ 事業主の皆様が行う届出においては、「被保険者資格取得届」、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」に、従業員の個人番号を記載する欄が追加されますが、当分の間、その記載を不要とする経過措置が適用されます(ただし、健康保険組合に提出するものについては、その記載が必要です)。

企業から全国健康保険協会、日本年金機構(年金事務所)に提出する上記の書類については、当分の間、改正前の様式を使用する(個人番号の記入は不要)こととされています。マイナンバーに関する情報についても、引き続きお伝えしていきます。

平成 28 年 12 月、自民・公明両党は「2017 年度税制改正大綱」を決定しました。

最も話題を集めたのは、所得税の配偶者控除の見直しです。その他、企業の競争力強化を意識した減税措置も盛り込まれています。配偶者控除の見直しについて、概要を見ておきましょう。

## 所得税の配偶者控除の見直しの概要

控除額 38 万円の対象となる配偶者の年収の要件を「103 万円（所得ベースで 38 万円）以下」から「150 万円（所得ベースで 85 万円）以下」に引き上げる一方、主な稼ぎ手の年収に応じて控除額を段階的に縮小し、1,220 万円（所得ベースで 1,000 万円）を超える場合には、配偶者控除を行わない仕組みを導入する。これに併せて、配偶者特別控除についても必要な見直しを行う（平成 30 年分以後の所得税について適用）。



### 【参考】配偶者控除・配偶者特別控除の見直しのイメージ（所得ベース）

〔現 行〕

〔見直し後〕

		世帯主の所得	
		1000 万円以下	1000 万円超え
配偶者の所得	38 万円以下	38 万円	
	40 万円未満	38 万円	0
	45 万円未満	36 万円	0
	50 万円未満	31 万円	0
	55 万円未満	26 万円	0
	60 万円未満	21 万円	0
	65 万円未満	16 万円	0
	70 万円未満	11 万円	0
	75 万円未満	6 万円	0
	76 万円未満	3 万円	0
	76 万円以上	0	0

太枠内が控除額

税制改正大綱に示された新制度

		世帯主の所得			
		900 万円以下	950 万円以下	1000 万円以下	1000 万円超え
配偶者の所得	85 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	0
	90 万円以下	36 万円	24 万円	12 万円	0
	95 万円以下	31 万円	21 万円	11 万円	0
	100 万円以下	26 万円	18 万円	9 万円	0
	105 万円以下	21 万円	14 万円	7 万円	0
	110 万円以下	16 万円	11 万円	6 万円	0
	115 万円以下	11 万円	8 万円	4 万円	0
	120 万円以下	6 万円	4 万円	2 万円	0
	123 万円以下	3 万円	2 万円	1 万円	0
	123 万円超え	0	0	0	0

太枠内が控除額

大綱には、このことについて、就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではないとした上で、「今回の改正を踏まえた上、企業の配偶者手当制度等の見直しを強く要請する」と書かれています。配偶者手当制度等を設けている企業では、本格的な検討が必要となりそうです。

今後、政府は、この大綱に従って税制改正法案を作成し、国会に提出することになります。動向に注目です。

### 365 日の誕生花・花言葉



1 月 13 日

マンサク

花言葉：新鮮

春が近づくと他の樹種に先立って黄色い花をいち早く咲かせることから、マンサク「まず咲く」と名付けられました。4 枚の細い花びらが華奢で、茶色い萼片とコントラストを作ります。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
 URL:http://brainstar.jp

# 新年のご挨拶



明けましておめでとうございます。貴社ますます御盛栄のこととお慶び申し上げます。また昨年中は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。平成二十九年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

昨年は福岡支店を四月に新設しましたが、その二週間後に熊本大震災に見舞われるという、会社としてもわたくし個人としても初めての経験を致しました。

しかしながら、奇しくも福岡に支店を置いていた事が幸いし、仕事の影響を最小限に抑えて福岡を拠点に活動することができました。このことは、常々リスクを分散することが必要であるという先人の教えを実感する事となりました。

国で例えれば都心と副都心、会社で例えれば本社と支店、パソコンで例えればバックアップとクラウド活用でしょうか。

ともあれ備えておけば憂いなしです。

今年、国が最大のチャレンジと位置付け、意気込んでいる「働き方改革」が最大のテーマになります。

「同一労働同一賃金の構想」「正規・非正規社員の均等・均衡待遇の取組み」といった政策が突如浮上し、脚光を集め、法制化に向けた検討が着々と進められています。

昨年十二月二十日、政府が決定した「同一労働同一賃金」のガイドライン案が公表され、主要各紙の一面で大きく取上げられ激震が走りしました。

今回のガイドラインは、「同一企業内」における「正社員・非正規間」の格差是正がメインとなっておりますが、

後は、日本全体の雇用形態の格差是正を強力に推し進めて来ると思われます。また、「同一労働同一賃金」の元年となるであろう中で、様々な問題が発生することが予想されます。

「働き方改革」の最終ゴールといわれている「同一労働同一賃金」の本格的な導入が進めば、我が国の雇用ルールや賃金制度は激変することになり、近い将来、「多様な正社員制度」が主流になっていくはず。従来のような正社員向けに統一的なルールだけを規定している就業規則では対応できなくなってしまう。

同時に、有期雇用労働者の「無期転換申込制度」もタイムリミットまで約一年となっており、規程・人事制度の整備等、対応実務が急がれる状況です。

かつてない経験をすることになる経営者と労働者。この難局を乗り越えるため、リスク回避と備えを皆様と共に考え、刻苦勉励の気持ちで臨みたいと存じ上げます。

本年もご指導ご鞭撻を賜りますよう、どうぞ宜しくお願ひ申し上げます。

社会保険労務士法人ブレインスター 代表社員  
株式会社ブレインスター 代表取締役  
上田 正順



## お仕事カレンダー

1/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

1/20

- 源泉所得税の特例納付（7月～12月分）

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告



## 2017年「雇用保険」はこう変わる！

### 1月1日以降：65歳以上への適用拡大

今年12月末までは、「高年齢継続被保険者」に限り、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていますが、2017年1月1日以降、(1)1週間の所定労働時間が20時間以上であり、(2)31日以上雇用見込みがある方は、「高年齢被保険者」として雇用保険の被保険者となります。

### 適用拡大に伴う企業の実務

上記の適用拡大を受け、以下の手続きが必要となります。

高年齢継続被保険者である方を1月1日以降も継続して雇用している場合は、自動的に被保険者区分が変更されますので、手続きは不要です。

2016年12月末までに65歳以上の方を雇用し1月1日以降も継続して雇用している場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

1月1日以降に適用対象となる65歳以上の方を新たに雇用した場合も同様の手続きが必要です。

### 対象者に係る手続きのタイミング

新たに雇用した方が適用要件を満たす場合は、雇用した日の翌月10日までに提出します。

2016年12月末までに雇用した適用対象者の場合は2017年3月31日までに提出します。雇入れ後の労働条件変更により適用要件を満たすこととなった場合は、労働条件変更の日の属する月の翌月10日までに提出します。

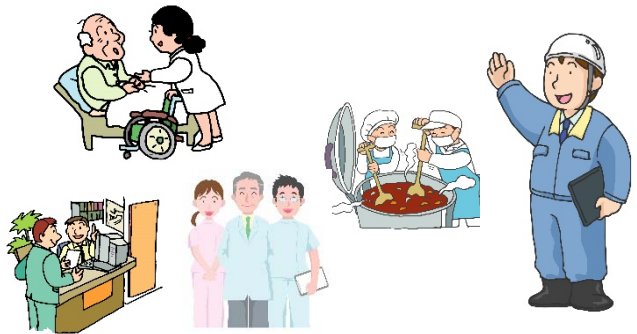
### 4月1日以降：雇用保険料率引下げ等

12月8日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、来年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。

この報告書によれば、2017年度から3年間、労使折半で負担する雇用保険料を0.8%から0.6%に引き下げます。

また、失業手当の給付額を1日当たり136～395円引き上げ、倒産や解雇で離職した30～44歳の方（被保険者期間1年以上5年未満）の支給日数を120～150日にします。有期契約労働者が雇止めにより離職した場合の支給日数を拡充する措置は、5年間延長します。

さらに、通常国会には育児休業期間を最長2年とする改正案も提出される見通しですが、育児休業給付についても給付期間を最長2年とし、支給率を休業開始から半年は賃金の67%、半年経過後は50%とするこも盛り込まれています。



## 関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」

### 長時間労働の是正が喫緊の課題

現在、国を挙げて“働き方改革”に取り組もうという動きがありますが、特に長時間労働の是正は待ったなしの問題だと言えます。

今年6月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』においても、「『睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ』といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」とされています。

### EU諸国では義務化

そんな中、長時間労働を是正する手段の1つとして注目されているのが、「勤務間インターバル」です。

この制度は、その日の勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間（インターバル）を設けることにより、強制的に休息時間を確保するものであり、EU諸国では「24時間につき最低連続11時間の休息時間」が義務化されています。

日本でもこの制度を導入しようとする動きがあり、自民党の「働き方改革に関する特命委員会」は、今年中にまとめる予定の中間報告に「勤務間インターバル」の導入を進めるための環境整備に取り組むことを明記する方針を示しています。

### 関連助成金が創設予定

また、厚生労働省からは、「勤務間インターバル」を導入した中小企業に対して助成金を支給する方針が発表されています（平成29年度からの予定）。

助成の対象となるのは、「就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等」であり、助成率は費用の4分の3（上限50万円）となっています。

その他、導入事例集の作成や各種広報等により幅広く制度の周知を図る方針も示しており、今後ますます注目が集まりそうです。