



みくには
ハートに愛

みくに労務管理事務所便り

明けましておめでとうございます。

創立50周年感謝会が3月3日(金)にあります。

是非ともご出席を賜り共に祝していただければ幸いです。

2017年1月1日発行 連絡先：〒371-0014

群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

「残業規制」時代到来！

今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。

政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

◆現行法における残業時間の上限は？

労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間で「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、「月45時間、年360時間」までの時間外労働が認められます。さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では94%もあったのに対し中小企業ではわずか43%にとどまっています。

◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。

前述の電通でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は47%、「支障なし」と回答した企業は45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題(複数回答)としては、「管理職の意識改革」が最多の92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。

1月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

10日

○源泉徴収税額(※)・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、28年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

31日

○法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表)の提出[税務署]
○給与支払報告書の提出(1月1日現在のもの)[市区町村]
○固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>
○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
○労働保険料納付<延納第3期分>
○本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで
○給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
○本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

当社HPでは新聞掲載コラム(バックナンバー)や各種セミナーのご案内を随時発進しています。
ホームページ：<http://www.e-392.com/>
(QRコードは右記)



65歳以上でも雇用保険加入が必要

Q 当社は定年退職後の従業員を積極的に雇用しています。平成29年1月1日より65歳以上の従業員も雇用保険に加入対象となると聞きましたがいかがでしょうか？

A 現在、雇用保険の新規取得は65歳までと定められておりますが、平成29年1月1日から加入要件を満たす65歳以上従業員にも適用が拡大され「高年齢被保険者」となります。その数は200万人位あると見込まれており、上限年齢はありませんので、場合によれば75歳の加入もある事となります。

適用対象者は 1 週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがある方です。例えば半日勤務で1週間に5日勤務、1日8時間勤務で1週間に3日勤務の方は要件を満たすことになります。

なお、必要となる手続きのパターンは次のとおりです。

〈例1〉平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の従業員を採用した場合

雇用した時から高年齢被保険者となりますので、雇用した日の属する月の翌月10日までに届出が必要となります。雇入れ後に所定労働時間の変更等があり該当することとなった時も同様です。

〈例2〉平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

在職中の65歳以上の方で適用対象である方は、平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、平成29年3月31日までにハローワークに届出が必要となります。

〈例3〉平成28年12月末で高年齢継続被保険者である場合

自動的に高年齢被保険者になりますので届出は不要です。

また、65歳以上の方の保険料の徴収は平成31年度までは免除とされています。高年齢被保険者として離職した場合、支給要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給(年金と併給可)されます。一時金としての支給となりますが、加入期間が1年以上は一律に基本手当日額の50日分、1年未満は30日分となっています。基本手当日額は退職前6ヶ月の給与総額を180で割った額のおよそ50~80%(上限6,370円(平成29年7月31日までの額))、したがって65歳以降の給付については改正前と同水準です。

少子化の影響による若年層の労働力人口の減少が進むなか、元気に働く高齢者への仕事への活力となるものとなればよいのですがいかがでしょうか。今から65歳以上の未加入の方と話し合いのうえ雇用条件を確認しておくなど準備をしておくことと安心です。

その他新規雇用の際には「高年齢者雇用開発特別奨励金」の対象となることもありますのでご確認下さい。

〈例1〉平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、雇用した日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例2〉平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、平成29年3月31日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年1月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例3〉高年齢継続被保険者(※1)である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、届出は不要です。

