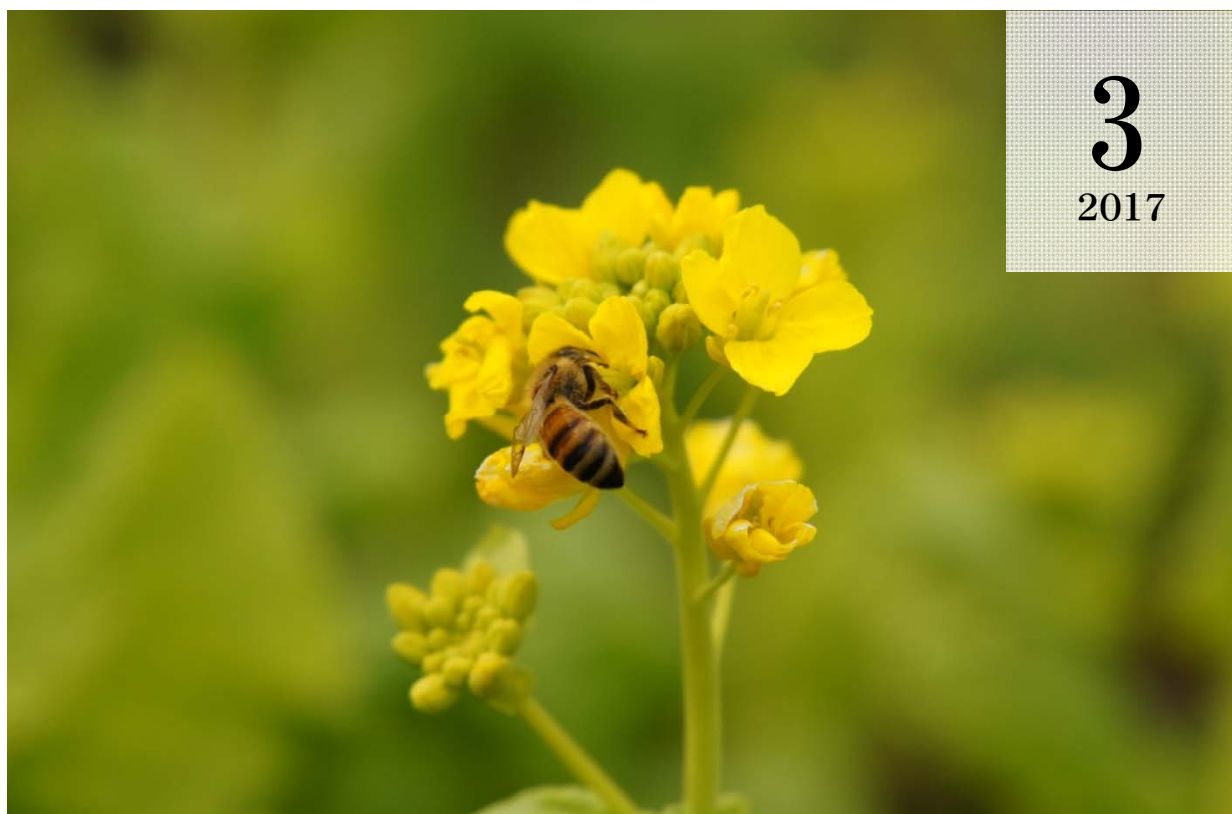


## 【ビジストNews！】

3月といえば卒業シーズンですが、スギ花粉の飛散が本格化する時期でもあります。花粉症の方にとっては辛い時期ですが、少しでも気分よく乗り切りたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

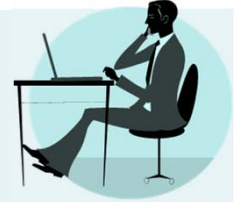


株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638

# 平成29年度の雇用保険料率は 平成28年度より 引き下げられる見込みに

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度の保険料率についても審議が重ねられ、平成29年度の雇用保険料率は、平成28年度より引き下げられる見込みとなりました。



## 1.平成29年度の雇用保険料率

平成29年度の雇用保険料率については、国会に改正法案が提出されており、この法案が成立し、弾力条項が発動された後に正式決定となります。改正法案と弾力条項の発動により、失業等給付の保険料率は労使双方で1/1,000ずつ引き下げられ、下表の料率になる予定です。

## 2.基本手当の所定給付日数の拡充

基本手当は、離職時の年齢、離職理由、加入していた雇用保険の被保険者期間（以下、「加入期間」という）により所定給付日数が異なります。今回、離職後の就職率が他の層と比べて低くなっている、加入期間が1年以

上5年未満である特定受給資格者について、30歳以上35歳未満の場合は30日、35歳以上45歳未満の場合は60日の所定給付日数の拡充が行われる予定です。これに伴い、各々の日数は120日、150日となります。

## 3.育児休業給付金の延長

今国会には、育児休業について延長期間を最長2歳までとする法改正も提出されています。育児休業給付金についてもこの改正と合わせて、被保険者の養育する子が1歳6ヶ月以降に保育所に入れない等、一定の理由に該当した場合で育児休業を延長する際には、最長2歳まで育児休業給付金も延長して支給されるようになる予定です。

※本記事は、平成29年2月15日の情報に基づきます。

平成29年度の雇用保険料率（改正法案が国会で成立し、弾力条項が発動された場合）

負担 事業の種類	①労働者負担	②事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・清酒 製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

この他にも基本手当の水準の見直し、教育訓練給付の拡充といった改正内容が法案に盛り込まれています。国会の審議スケジュールは未定ですが、年度末ぎりぎりの時期での成立もあり得ますので、最新情報に注意しておきましょう。



## 36協定を作成する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では36協定を年度単位で締結しているため、そろそろ作成にとりかかる時期になりました。これまでは前年の内容を丸写しして、労働者数や日付のみを変更していましたが、この機会に具体的な時間数等について確認をしたいと思っています。



総務部長

同じように昨年の内容を丸写しして、36協定を締結・届出をしている企業もあると思います。ただ、近年は長時間労働対策が求められ、36協定に上限時間を設けるといった検討が政府で行われていますので、36協定の内容を理解しておくことの重要性がより高まっています。それでは36協定の内容について確認したいと思いますが、まず36協定は時間外労働と法定休日労働の2つについて協定します。



社労士

時間外労働と法定休日労働の2つに分かれていたのですね。



そうですね。ここで補足しておく、あくまで36協定という休日労働は法定休日にさせる休日労働に限られるため、法定外休日の労働は、時間外労働に含まれます。例えば、会社の休日が土曜日と日曜日で、法定休日が日曜日となっている場合、土曜日に出勤した際には、その時間は時間外労働としてカウントします。



月に数回、土曜日に出勤させると、時間外労働の時間数が増えることになりですね。



そのとおりです。次に、この時間外労働の部分には、「1日」、「1日を超えて3ヶ月以内の期間」、「1年間」の3つについて、延長することができる時間数を協定する必要があります。この「1日を超えて3ヶ月以内の期間」については、労働時間管理や割増賃金の計算の面から1ヶ月としているケースが多くなっています。そして、これらの延長することができる時間数については、「時間外労働の限度に関する基準」により限度時間が示されており、この範囲内で設定する必要があります。御社では、1ヶ月45時間、1年間360時間で協定されていますが、これは一般の労働時間制度の場合の限度時間になっています。



これまで、これらの数字を意識していませんでしたが、限度時間で協定していたのですね。



そうですね。時間外労働は、この36協定に協定した時間数の範囲で認められることから、実際に時間外労働をする可能性がある時間数を検討し、それが限度時間を超える場合は、特別条項というものを別途付けておく必要があります。今回は特別条項の説明は割愛しますが、こちらも協定事項が決まっていますので、付ける場合にはご注意ください。



なるほど。今回の内容を理解して、36協定の作成にとりかかりたいと思います。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定は時間外労働と法定休日労働に分かれており、時間外労働には法定外休日の労働が含まれる。
2. 36協定の作成では、前年の内容を丸写しするのではなく、実態に合わせて時間数等を設定する必要がある。



# 重要性が増す就業規則、 36協定の届出と周知



企業において整備を行った就業規則や締結をした時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を総務部長の机の引き出しや会社の金庫に保管しているケースが見受けられます。近年、これらについては、従業員への周知の重要性が高まっており、適切な対応を行っていない場合には、法的効力が問われることがあります。そこで今回は、就業規則や36協定の届出および周知について解説します。

## 1.就業規則

常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成・変更した際には、労働基準監督署（以下、「監督署」という）への届出が義務付けられています。この際の注意点としては、就業規則の効力は監督署へ届け出ただけでは発生せず、従業員に周知された日以降であり、就業規則に施行期日が定められているときは、その日から効力が発生します。例えば、就業規則の施行期日を4月1日としている場合で、従業員に3月20日に周知を行った場合には、新しい就業規則は4月1日から効力が発生することになります。就業規則を作成・変更した場合には、従業員に周知を行い、遅滞なく届出を行う必要があります。

## 2.36協定

新年度に向けて36協定の締結・届出を行う企業が多くありますが、この36協定については、1年間の期間を定めて協定を行います。実務上36協定は、この期間が始まる前までに締結し、監督署へ届出をしておく必要があります。就業規則は届出が施行後であっても有効になりますが、36協定は、本来、時間外労働や休日労働をさせることは労働基準法の違反となり、罰則を適用するというものの免罰

的効果を持っていますので、従業員に時間外労働や休日労働をさせる前、つまり、1年間の期間が始まる前に届け出る必要があります。

なお、36協定を含め他の労使協定についても、従業員への周知が義務付けられており、最近の監督署の調査では周知がされていないことについて指導が行われるケースも増えてきているようです。

## 3.企業に求められている周知とは

従業員への具体的な周知方法は次のいずれかによるとされています。

- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示する・備え付ける
- ②書面で労働者に交付する
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

ポイントは、従業員がいつでも見ることのできる状態にしておくことです。周知方法は各企業により決めることができますので、自社に適した方法を選択するようにしましょう。

就業規則も36協定も届出と周知が必要になりますが、各々、いつまでに届け出るのか、そして、適切な周知が行われているかを確認しておきましょう。