

# 【ビジストNews！】

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

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



## 変更となった雇用保険の 基本手当の所定給付日数

雇用保険制度の目的のひとつに、労働者が失業した場合の所得補償として給付を行うことがあります。この給付の代表的なものとして、一般的には「失業手当」と呼ばれることが多い「基本手当」があります。基本手当は、離職日の年齢や雇用保険の被保険者であった期間、離職理由等によって給付される日数（所定給付日数）が決定します。今回、雇用保険法が改正され、平成29年4月1日から所定給付日数が変更となったことから、その内容を確認しておきましょう。



### 1. 離職理由による分類

離職理由により、所定給付日数の区分は以下の3つに分かれます。

- ①一般の受給資格者（定年・自己都合等）
- ②障害者等の就職困難者
- ③特定受給資格者及び特定理由離職者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく、離職を余儀なくされた者）

いずれの区分に該当するかの最終的な決定は、事業主が離職票に記載した内容に対し、

離職者本人がハローワークで基本手当の受給手続きを行う中で確認することにより行われます。

### 2. 基本手当の所定給付日数の拡充

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30歳以上35歳未満の特定受給資格者について30日、35歳以上45歳未満の特定受給資格者について60日拡充されました。その結果、1の③の区分に該当する者については、下表のとおりとなりました。

特定受給資格者及び特定理由離職者の所定給付日数（平成29年4月1日以降）

年齢	被保険者期間					
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-	
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日	
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日	
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日	
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日	

今回の所定給付日数の変更にあたる離職者は、離職者全体に占める割合からすると、それほど多くないと思われますが、所定給付日数の違いは離職者にとって大きな関心事となります。そのため、離職理由の内容について労使の主張が異なり、トラブルとなることも少なくありません。事業主としては、離職理由を正確に離職票に記載するとともに、今回の変更となった所定給付日数について誤った説明をしないように注意しましょう。



# いま話題の労働時間の 上限規制とは

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。

少し前に、労働時間の上限規制が行われるとマスコミで話題になっていましたが、この話はどのようになりましたか？



総務部長

はい、今年3月に36協定で定める時間は最長でも100時間未満にするという方針が示されました。ただし、法改正はこれからであり、予定としては平成31年4月1日施行であるといわれています。



社労士

なるほど。少し先の予定ということですね。100時間ということ以外にどのような上限規制が行われるのでしょうか？



まず、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となります。この時間は現行の限度基準告示の内容と同様ですが、労働基準法に明記され、罰則も設けられる予定です。そして、現行の特別条項の部分である一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限について、年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内となります。さらに、この年720時間の範囲で、以下の上限が設けられることになっています。

- ①2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならない。
- ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない。
- ③月45時間を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。



なるほど。特別条項は青天井といわれていましたが、上回ることでできない上限が設けられるのですね。



そのとおりです。現行では特別条項を締結していれば、その範囲で時間外労働をさせることができ、特別条項で定めた時間数が上限となります。ただこのような取扱いの中で、月100時間を超える時間を設定し、長時間労働の歯止めとして機能していないケースがあるため、今回、上限が設けられる見込みとなりました。



そういった背景があったのですね。より一層しっかり労働時間管理を行っていく必要がありますね。日常の労働時間管理としてはどのような取組をしていくとよいのでしょうか？



例えば、その月の時間外労働が25時間に達した時点でアラームを出すなど、月内で従業員自身が残業時間を意識するような注意喚起を促す取組が考えられます。



確かに、管理者のみでなく、従業員自身に意識を持たせることや、併せて、生産性の向上による時間外労働の削減に取り組むことが不可欠ですね。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定の上限規制として、1年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内、単月は休日労働を含んで100時間未満とするなどの規制が設けられる予定となっている。
2. 時間外労働について、月の途中でアラームを出すなど事前に注意喚起をしていく仕組みや、その前提として生産性向上による時間外労働の削減が求められる。





# 求人を行う際に求められる 求人内容の明確化

近年、業種を問わず人材採用に苦戦されている企業が多くありますが、このような中で採用に至った場合でも、求人内容と実際とが異なるということで、トラブルに発展するケースが見受けられます。そこで今回は、求人を行う際に求められる求人内容の明確化と、求人を行う際の留意点について解説しましょう。



## 1.求められる求人内容の明確化

企業が求人を行う際、労働条件があいまいな表現になっており求職者へ誤解を与えるケースが発生しています。そのため求職者である若者が就職先の企業を選択する際に、正確な労働条件の表示が重要であるという観点から「若者雇用促進法」に基づく指針が出されています。その中で、特に給与の額が多く見える固定残業代については、適切な表示を行うことが求められています。

具体的には、固定残業代制を採用している場合、募集要項や求人内容などに、次の①～③の内容すべてを明示する必要があります。

- ①固定残業代を除いた基本給の額
- ②固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

この機会に、固定残業代だけでなく、他の項目についても誤解を与えるような記載がなされていないか、点検しておきましょう。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）については、「ユースエール」という認定を受けることができます。この認定制度は平成29年4月1日より認定基準が変更されているため、今後、認定を受けることで若者へのアピールに利用することを検討されている場合は、事前に情報を確認しておきましょう。

## 2.ハローワークの新卒求人の不受理

ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があった事業所に対して新卒者等を紹介しないよう、一定期間、求人票を不受理とすることにしています。この一定の労働関係法令違反とは、例えば、1年間に2回以上、時間外割増賃金を支払っていないとして是正勧告を受けた場合等で、法違反が是正されるまでの期間と是正後6ヶ月を経過するまでの期間について、不受理となります。

## 3.求人票への代表者名および法人番号の表示

この他に、ハローワークの求人票に関しては、平成29年2月20日から代表者名および法人番号が表示されることになりました。これは事業所情報の透明性を高めることを目的にしています。そのため、求人を公開している場合、代表者名（事業所または法人の代表者）が最新のものとなっているかを確認しましょう。