

◆ 人 事 労 務 ◆

■雇用保険法等の一部を改正する法律が成立

労働者の離職の防止や再就職の促進、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図ることなどを目的として、雇用保険法、育児・介護休業法などが改正されることとなりました。今回はその中で、重要な部分をご紹介します。



■高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備

(1) 65歳以降に新たに雇用される者を、雇用保険の適用対象とする。

【平成 29 年 1 月施行（ただし、保険料徴収は平成 31 年度分まで免除）】

(2) シルバー人材センターの業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする。【施行済】



■育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

(1) 介護離職の防止

① 介護休業の分割取得（3回まで、計 93 日）

② 所定外労働の免除制度の創設

③ 介護休暇の半日単位取得

④ 介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の 40%→67%）等

【平成 29 年 1 月施行（ただし、④は平成 28 年 8 月施行）】

(2) 多様な家族形態・雇用形態への対応

① 育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）

② 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和等

【平成 29 年 1 月施行】



■その他

(1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備

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。

【平成 29 年 1 月施行】

(2) 雇用保険の就職促進給付の拡充

・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を引き上げる。

【支給日数：1 / 3 以上を残した場合、残日数の 50%→60% 2 / 3 以上を残した場合、残日数の 60%→70%】【平成 29 年 1 月施行】

・「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用）について新たに給付の対象とする。

【平成 29 年 1 月施行】

最も重要な改正は、**65歳以降に新たに雇用される者への雇用保険の適用拡大**でしょう。将来的には雇用保険料の高年齢労働者の免除もなくなります。就業規則等の改定が必要となる改正もありますので、ご質問などございましたらお声がけください。

■ご存じですか？『ホワイト企業認定』

ブラック企業が社会問題化して久しいですが、皆様はホワイト企業という概念をご存じでしょうか？ブラック企業が「社員への待遇が酷い会社」という意味で使われるのに対して、ホワイト企業は福利厚生制度がしっかりと整っていたり、入社した社員の離職率が低かったりと、一言で言えば「社員を大切にしている会社」のことです。

就職や転職の際にブラック企業が敬遠されるのとは対照的に、ホワイト企業へ入社することが好ましいとされ、実際に入社した社員の定着率も高いものとなっています。そのため安心して仕事に打ち込めるホワイト企業へ入社することが奨励されつつあり、こうした流れは今後一層強まっていくものと考えられます。

ということは、既に人口減少が始まり、将来的に労働力不足が深刻化する我が国において、優秀な人材を質量ともに確保していくためには、ホワイト企業という概念が重要になってくることは間違いありません。そうした中で自社が選ばれる企業になるためにはどうすればいいのでしょうか？

一つの指標としまして、一般財団法人日本次世代企業普及機構（JWS）が実施している「ホワイト企業認定」という制度があります。JWSは下記の理念に基づき活動しています。

- ① 次世代に残すべき組織・企業に発展するための指標を作り、提示し、また支援をしていくことで素晴らしい組織・企業を増やしていく。
- ② 離職率の低下、ワークライフバランス経営等の目指すべき経営指標が樹立されていない中堅中小企業に対して次世代企業経営を提案する。
- ③ ホワイト指標が大企業対象のものと思われる現状を打開し、2020年には多くの中堅中小企業がガイドラインに沿った経営を実践できる世の中を目指す。

JWSの考えるホワイト企業とは、単に従業員満足度が高いだけではなく、適正な利益を確保し、コンプライアンス面もしっかりと意識している企業です。

よって「ホワイト企業認定」の応募資格、審査基準項目も下記のとおり定められています。

<応募資格>

- ① 労働関連法におけるコンプライアンスが守られていること
- ② 直近3期のうち2期で営業利益が黒字であること

<審査基準項目>

- ① 女性活躍分野（女性活躍推進法をベースとして6項目）
- ② ワークライフバランス理解分野（8項目）
- ③ 長時間労働に対する取組分野（6項目）
- ④ 休暇取得促進分野（4項目）
- ⑤ 育児・介護休業制度充実分野（7項目）
- ⑥ 多彩な勤務形態導入分野（8項目）



ご興味のある方はJWSのホームページをご覧ください。

<https://jws-japan.or.jp/>

■通勤手当の非課税限度額の引上げ

この度、平成 28 年度の税制改正により、通勤手当の非課税限度額に関して次のような改正が行われました。



●改正の内容

給与所得者（従業員）に支給する通勤手当の非課税限度額が 1 か月当たり 10 万円から、「15 万円」に引き上げられ、改正後の 1 か月当たりの非課税限度額は、次のようになりました。

区分	課税されない金額
① 交通機関または有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1 か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000 円)
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	片道の通勤距離に応じて、 31,600 円～4,200 円 ⑤片道の通勤距離が 2 キロメートル未満である場合は全額課税
③ 交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券	1 か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000 円)
④ 交通機関または有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券	1 か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額 (最高限度 150,000 円)

〔解説〕

公共交通機関のみを利用している場合は、**1 か月当たり 150,000 円が非課税の限度額**となります（それを超える部分については課税）。なお、合理的な運賃等の額が非課税の対象ですから、たとえば、新幹線のグリーン料金は限度額を超えるか否かを問わず、課税されることとなります（グリーン料金の部分は合理的な運賃等ではない）。

●適用関係

改正後の非課税規定は、**平成 28 年 1 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当について適用**されます。なお、次に掲げる通勤手当については、改正後の非課税規定は適用されません。

- ㊦ 平成 27 年 12 月 31 日以前に支払われたもの
- ㊧ 平成 27 年 12 月 31 日以前に支払われるべき通勤手当で、平成 28 年 1 月 1 日以後に支払われるもの
- ㊨ ㊦又は㊧の通勤手当の差額として追加支給されるもの

この改正は、平成 28 年 1 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除く。）について適用されます。

そのため、すでに支払った通勤手当について、過納となる税額が生じることがあります。その場合は、本年の年末調整の際に精算することになります。



■ 「配偶者手当」はもう古い？ 見直しを促す報告書まとまる

◆ 「103万円の壁、130万円の壁」が就労の妨げに？

「女性活躍推進法」も施行され、女性の就業環境が大きく変わりつつあります。

企業が支給するいわゆる「配偶者手当」（家族手当、扶養手当等名称は様々）も、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、2015年11月26日に決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて」で制度の在り方を検討することが明記されたことを受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方に関する検討会が設置されました。

◆ 検討会報告書の結論

4月11日に公表された同検討会の報告書では、「社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因になっている」として、「配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）は配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と結論付けており、厚生労働省では、今後、「報告書を踏まえ、労使に対し、女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の在り方の検討を促していく」としています。

◆ 「配偶者手当」を支給している企業の割合は？

2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によれば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されています。

同調査では配偶者手当の支給条件の有無は明らかにされていませんが、2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶者控除が適用される103万円を基準としているとの結果でした。

◆ まずは自社の賃金制度を確認

上記の検討会報告書では、従業員構成や家族構成の変化を受け、手当をめぐる従業員ニーズも変化していると考えられるとしています。

賃金制度は、従業員のモチベーションにも影響することから、人材確保や生産性の向上といった企業が存続するための重要なファクターとも絡んでいます。若手や女性に活躍してほしいという企業では、そうした層にとって自社の賃金制度が魅力的な制度と言えるかをチェックしてみたいとい

