



## H29 春の法改正

### ■協会けんぽの健康保険料率と介護保険料率の改定（平成 29 年 3 月 1 日施行）

協会けんぽ（東京支部） 健康保険料率 従前：9.96% → 改定後：9.91%（労使折半）

協会けんぽ（全国一律） 介護保険料率 従前：1.58% → 改定後：1.65%（労使折半）

※協会けんぽの健康保険料率は、都道府県ごとに設定されています。

### ■社会保険の適用拡大が 500 人以下の会社でも可能に（平成 29 年 4 月 1 日施行）

従来、短時間労働者の厚生年金保険と健康保険（社会保険）の加入は正社員のおおむね 4 分の 3 以上の勤務が必要とされてきましたが、平成 28 年 10 月から、従業員 501 人以上の会社で週 20 時間以上働く社員などにも社会保険の加入対象が広がりました。（詳細は当通信 100 号をご参照ください。）更に 4 月からは、従業員 500 人以下の会社でも労使で合意すれば社会保険に加入できるようになります。

労使合意には、すでに社会保険の被保険者となっている社員と、適用拡大により被保険者となり得る短時間労働者等を対象とし、その 2 分の 1 以上の同意、または対象者の過半数で組織する労働組合や過半数を代表する者がいる場合には、その労働組合や過半数代表者の同意が必要になります。

この社会保険の適用拡大は、平成 31 年 9 月までさらに被保険者を増やす方向で検討を進めることになっています。

### ■子ども・子育て拠出金料率の改定（平成 29 年 4 月 1 日施行）※平成 29 年 3 月 27 日現在国会審議中

従前：0.20% → 改定後：0.23%（全額事業所負担）

### ■雇用保険料率の改定（平成 29 年 4 月 1 日施行）※平成 29 年 3 月 27 日現在国会審議中

雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに 1/1,000 ずつ引き下げる法律案が現在国会審議中です。

労働者負担分 従前：4.0/1000 → 改定後：3.0/1000

事業主負担分 従前：7.0/1000 → 改定後：6.0/1000（一般の事業）

### ■倒産・解雇等により離職した者の所定給付日数引き上げ（平成 29 年 4 月 1 日施行）※平成 29 年 3 月 27 日現在国会審議中

上記、雇用保険料率変更と共に、雇用保険法等の一部を改正する法律案によって、倒産・解雇等により離職した者の所定給付日数の引き上げ【30～35 歳未満：90 日→120 日 35～45 歳未満：90 日→150 日】（平成 29 年 4 月 1 日施行）、賃金日額の上・下限額の引き上げ（平成 29 年 8 月 1 日施行）、保育所に入れない場合等に 2 歳までの育児休業給付の支給期間延長（平成 29 年 10 月 1 日施行）も今回の制度変更に含まれています。

### ■現物給付（食事）の価額が改定（平成 29 年 4 月 1 日施行）

社会保険の被保険者が、事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し通貨で支払われる報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることとなります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」に定められた額に基づいて通貨に換算します。今回、食事の価額が改定されました。住宅の価額については改定はありません。

東京 食事（一人 1 月当たり）20,100 円・（一人 1 日当たり）670 円 ※都道府県ごとに設定されています。

### ■産業医制度等に係る省令の改正（平成 29 年 6 月 1 日施行予定）

産業医に求められる役割の変化と対応する業務が増加している背景から、少なくとも毎月 1 回行うこととされている産業医の作業場巡視について、事業者から毎月 1 回以上産業医に所定の情報（衛生管理者が週 1 回以上作業場を巡視した結果、衛生委員会の結果等）が提供され、事業者の同意がある場合には、巡視の頻度を少なくとも 2 か月に 1 回とすることを可能としています。

その他、健康診断の有所見者について、医師等から必要な労働者の業務に関する情報を求められた場合には、事業者は情報を提供しなければならないことや、1 か月当たりの残業が 100 時間を超えた労働者の氏名と超えた時間に関する情報を、事業者は産業医に報告しなければならないものとしています。

## 知っておきたいミニ知識

## 長時間労働抑制の方向性

法定労働時間は、変形労働時間制を採用している場合を除き、労働基準法第 32 条により 1 週 40 時間以内、1 日 8 時間以内とされています。休日は、原則として 1 週間に少なくとも 1 日、または就業規則などで 4 週間の起算日を明らかにすることで 4 週 4 日以上の日を有する変形休日制を採用できます。この法定労働時間を超えて、または法定休日に労働をさせる場合、労使で書面による協定を締結し労働基準監督署長に届け出すことが必要です。この協定は、労働基準法第 36 条に規定されているため、「36 協定」と呼ばれます。36 協定の協定事項のうち、1 日を超え 3 か月以内の期間と 1 年間についての延長時間は、厚労省告示で限度時間が定められており、1 か月 45 時間まで、1 年 360 時間まで（1 年単位の変形労働時間制の対象労働者に例外あり）とされています。この限度時間を超えて時間外労働を行う特別の事情が予想される場合には、特別条項付 36 協定を締結・届出することで限度時間を超えて延長時間を設定することが可能です。特別条項付 36 協定の適用は、1 年の半分を超えないこととされていますが、上限時間はありません。そのために際限なく時間外労働が来てしまい過重労働の温床となっています。3 月 28 日に政府が働き方改革実現会議でまとめた実行計画は、現行の時間外労働の限度時間（月 45 時間、年 360 時間）を法律に明記し、特例として労使協定を締結した場合、年間の時間外労働を 720 時間（月平均 60 時間）までにするという内容でした。また、業務の繁忙期に対応するために、例外として休日労働を含め月最大 100 時間未満、2 か月から 6 か月を平均して休日労働を含め月 80 時間以内までとされていますが、月 45 時間を超える時間外労働は年間 6 か月までとされています。政府は、上限を超えた従業員が一人でもいた場合、罰則の適用を想定しており、企業が労働者を上限まで残業させることの抑制策となることを期待しています。