



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 平成29年より65歳以上でも雇用保険に加入可能に！しかも保険料は免除のまま！

＜平成29年1月1日以降65歳以上でも雇用保険への新規加入が可能に＞

これまで、65歳以上の労働者は、雇用保険に新規に加入することはできませんでした。65歳より前から雇用保険に加入している場合は、65歳になっても引き続き加入し続けることはできたものの、一度喪失してしまうと、加入できませんでした。

それが今回の改正により、**平成29年1月1日から**こうした年齢制限は撤廃され、**65歳以上でも新規で雇用保険に加入することができる**ようになります。

そのため、平成29年1月1日以降は、すでに働いている人で入社時に65歳以上だったことにより雇用保険に加入していなかった人や、新規で65歳以上の人を雇う場合は雇用保険の加入手続きを行う必要がでてきます。これまでの感覚でいると、加入を漏らしてしまうので注意しましょう。

また、雇用保険では、毎年4月1日時点で64歳以上の人については雇用保険料が免除されていました。こちらでも今回の法改正で変更が加えられ、今後はこうした**保険料の免除制度が廃止**となります。

ただし、一定の経過措置が設けられ、**保険料免除廃止の予定日は平成32年4月1日**となっています。

《適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例》

＜例1＞ 週20時間以上で31日以上雇用見込みがある65歳以上の人を平成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（65歳以上の雇用保険被保険者）となるため、雇用した日の翌月10日までにハローワークに届出が必要。雇入れ後に所定労働時間等の変更があり、適用要件に該当した場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに届出が必要。



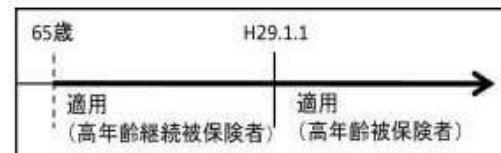
＜例2＞ 週20時間以上で31日以上雇用見込みがある65歳以上の人を平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

⇒平成29年1月1日より高年齢被保険者となるため、平成29年3月31日までにハローワークに届出が必要。平成29年1月1日以降に所定労働時間等の変更があり、適用要件に該当した場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに届出が必要。



＜例3＞ 高年齢継続被保険者（65歳に達した日の前日から引き続き65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）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るため届出は不要。



Q：平成29年1月1日以降に新たに雇用した65歳以上の労働者だけが対象となりますか。それとも、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者がいますが、平成29年1月1日になったら雇用保険の加入手続きをしなければいけないのですか。

A：平成29年1月1日以降に65歳以上の労働者を新たに雇用した場合だけでなく、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者についても、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れば、原則として雇用保険の適用の対象となりますので、加入手続きを行う必要があります。

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65歳以上の労働者の資格取得届は、平成29年3月31日までにハローワークに提出してください。



マンスリーピックアップ

「タイムカードの時間管理はどこまで正しいか」

タイムカードに打刻された「始業時刻から終業時刻までの時間」は労働時間なののでしょうか？

通常の場合、タイムカードに打刻された始業時刻は、**始業時刻（仕事の開始時刻）**ではなく**出社時刻**であり、タイムカードに打刻された終業時刻は、**終業時刻（仕事の終了時刻）**ではなく**退社時刻**です。

しかし、労働基準監督署の調査などが行った場合、「タイムカードの時間を基に残業代などを計算しなさい」と指導されることもよくあります。

出社時刻と始業時刻、終業時刻と退社時刻にタイムラグがあるのに、そのタイムラグまでも労働時間とすることに納得できないこともあるでしょう。

厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」における労働時間の管理方法を示しています。

それによると使用者は、**始業・終業時刻は「タイムカード、ICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録すること」と書いてありますが、「タイムカード、ICカードなどの客観的な記録を、そのまま記録すること」とは書いていません。**

つまり、厚生労働省が示す基準でも、タイムカードの打刻時刻は、労働時間を把握する上での基礎ではあるものの、**必ずしも、タイムカードの打刻時刻＝労働時間ではないことを認めていること**になります。

しかし、タイムカードの打刻時刻は労働時間を把握する最も重要な客観的証拠であることには変わりはありません。

会社側が、「タイムカードの打刻時刻＝労働時間ではない」と主張するならば、そう言えるだけの労働時間管理をする必要があります。

タイムカードの取り扱いに関する裁判をご紹介します。

<三好屋商店事件 東京地裁 昭和63年5月27日>
解雇された元従業員が解雇予告手当・在職中の時間外労働手当の支払いを求めた事件。

会社は解雇予告手当だけを認めて、時間外労働手当は認めなかった。タイムカードの打刻時刻が、労働時間の算定基礎とされなかった事例。

裁判では「就労時間の管理が比較的緩やかであったという事実を考えると、打刻時刻と就労時刻とが一致していたと見做すことは無理がある。したがって、結局、従業員である原告についても、タイムカードに記載された時刻から直ちに就労時間を算定することは出来ないとするのが相当である。」。さらに「管理者の指揮命令の下にあったと事実上の推定をすることはできない。」とし、「タイムカードの時間は労働時間ではない」と判断された。

<オリエンタルモーター事件 長野地裁 平成25年5月24日>

新卒社員は本社での実習後、事業所で生産実習に従事し、年末年始の休暇が明けた平成23年1月5日から出勤せずに退職した。退職後、会社に対して実習期間中の残業した時間の未払賃金とそれに対する付加金の支払い等を求めた事件。

原告はICカードの時間通りに残業代が支払われていないと主張した。裁判所は以下を論点に挙げ、一審の判断を取り消した。

- ・日報作成のための時間、実習の発表会の時間も業務時間である
- ・朝のラジオ体操の時間、掃除の時間も業務時間であり、賃金支払いの対象時間である

以上について未払賃金及び付加金請求の一部を認容し、会社が敗訴した。

これに納得のいかない会社は控訴したが、東京高裁（平成25年11月21日）の判断は長野地裁と逆の結果となった。

- ・ICカードの時間は会社への出入りの時間で、残業とは認められない
- ・ラジオ体操、掃除の参加は任意であり、会社が義務づけているものではない
- ・ICカードの履歴が残業時間という理由がない
- ・日報作成のために上司が残業を命じた証拠がない
- ・実習の発表会の時間は、単なる自己啓発活動の時間である

これまでの裁判ではタイムカード等の客観的な時間管理ツールを重視し、タイムカードの時刻を残業時間の計算の基礎とした判例が多かったのですが、この裁判は実態をより重視しました。いずれにせよ、会社が「タイムカード等の時間が残業の時間ではない」と主張するならば、「残業申請書」や「残業指示書」など書面などで残すことが極めて重要です。



皆さま、はじめまして。11月より入社しました五味良子と申します。今回、ごあいさつも兼ねて、編集後記を担当させていただきます。私は久しぶりの社会復帰を果たし、初めての環境に戸惑いながらも、日々様々な方に支えられていることを実感しました。さて、今年は秋という季節を飛ばして一足早く冬がやって来てしまったような寒い日が多いですね。11月24日に諏訪地方で積もった雪は、气象台によると観測史上最多の13センチを記録したそうです。当日朝の雪の多さには驚いてしまいました。朝の通勤に時間をとられた方も多かったのではないのでしょうか。雪対策もしかり、寒さ対策、風邪対策…と、これからの本格的な冬の到来にいろいろと準備が必要ですね。皆様とお会いした時にはどうぞよろしくお願いいたします。

