

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

### 【目次】

1. 雇用保険の適用拡大について(平成 29 年 1 月 1 日から)
2. 通勤災害のチェックポイント
3. 人材(人手)不足の現状等に関する調査結果

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

### 1. 雇用保険の適用拡大について(平成 29 年 1 月 1 日から)

---

雇用保険の適用拡大が、いよいよ 1 月 1 日からスタートしました。  
これまでは 65 歳以上の労働者\*については次の取扱いとなっていました。  
(\*週 20 時間以上勤務で 31 日以上雇用の見込みのある労働者)

- (1)64 歳以前から引き続き雇用している労働者  
→高年齢継続被保険者(保険料免除)
- (2)65 歳以降新たに雇用した労働者  
→適用除外

これが、適用拡大により(2)の適用除外となっていた 65 歳以上の労働者に加入義務が生じ、加入の手続きを行うことが必要となります。

・本年 1 月 1 日以降に雇用した労働者  
→これまで同様、資格取得日の翌月 10 日までに届出を行う。  
(引き続き雇用していた労働者で、65 歳以降に週 20 時間以上勤務することとなった労働者も同様です。)

・昨年 12 月 31 日以前から雇用している適用除外者  
→特例により、本年 3 月末日までに届出を行う。(加入日は平成 29 年 1 月 1 日付け)

※被保険者名称も「高年齢継続被保険者」から「高年齢被保険者」へ変更となりました。

なお、(1)で既に高年齢被保険者である者については、手続は不要です。  
また、高年齢被保険者の雇用保険料は、本人負担・事業主負担ともに平成 31 年度

(2020年3月31日)まで特例により免除となりますので、65歳以降で新規に雇用保険に加入しても、当面は雇用保険料を控除する必要はありません。

手続き漏れのないよう、ご注意ください。

参考：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000136394.pdf>

(中山)

---

## 2. 通勤災害のチェックポイント

---

労災保険では、工作中的のケガ等(業務災害)に加え、通勤途中でのケガ等(通勤災害)に対しても治療費や休業等に対する給付がありますが、通勤途中の状況によって対象外となるケースがあります。

今回は、通勤災害の労災保険給付を申請する際のチェックポイントをお伝えします。

### 1. 合理的な通勤経路・方法か？

明らかに遠回りしているような通勤経路でなければ、最短ルートでなくても労災の対象となります。

また、通常の通勤経路でなくても、交通トラブルにより迂回している場合等も対象となります。

なお、通常公共交通機関を利用している人が就業規則に反して自動車通勤で事故にあった場合も、その経路が合理的であれば通勤災害となりますが、意味もなく迂回していたり無免許であった場合は合理的と認められません。

### 2. 途中で寄り道していないか？

通常の通勤経路から外れた時(逸脱)、通勤と関係ない行為をしている時(中断)以降は、労災の対象となりません。

例：散歩のために通常の通勤経路から外れて遠回りをして帰った場合

例：通勤経路上のスポーツジムに寄ってから帰る場合

ただし、通常の通勤経路を「逸脱」または「中断」する目的が、日常生活上必要な行為である場合は、逸脱・中断の間のみが労災の対象外となります(逸脱・中断の後、通常の通勤経路に戻ってからは、労災の対象となります)。

例：日用品購入のため、スーパーに寄った場合

なお、要介護状態の家族を継続的に介護しているための逸脱・中断も「日常生活上必要な行為」とみなされます。

※介護の対象者が孫、祖父母、兄弟姉妹の場合は同居かつ扶養していることが条件となっていました。平成 29 年 1 月より「同居かつ扶養」の要件が撤廃されました。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000147162.pdf>

### 3. 直行や出張する場合

通勤とは、家と通常業務を行う就業場所との往復を意味します。

家から客先へ直行する場合や家から直接出張に出る場合は、通常業務を行う就業場所への移動ではなく、また移動自体が会社の指揮命令に基づいているために業務災害となります。

※通勤災害では、休業した場合の最初の 3 日の休業補償(労災保険からの給付が行われないため会社が支払う部分)や労働者死傷病報告の提出が不要ですが、業務災害では必要となりますので、注意が必要です。

ただし、直行する場合でも、外勤の営業が担当地区をもち、その地区への往復が通常業務を行うためと認められる場合は通勤となります。

(佐藤)

---

### 3. 人材(人手)不足の現状等に関する調査結果

---

最近思うように採用が進まないといった声を多く聞くようになりました。人手不足に悩む企業では、どのような対策を講じているのでしょうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構による「人材(人手)不足の現状等に関する調査」の結果によると、人材(人手)不足を感じている企業は以下のような対策を講じています。

- ・中途採用の強化(採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等を含む)
- ・新卒採用の強化(通年採用、インターンシップの受入れ強化等を含む)
- ・募集時の賃金引上げ、労働条件の改善
- ・定年の延長や再雇用による雇用延長

また新規採用や雇用延長以外では以下のような対策を講じることで人手不足感を緩和しているようです。

- ・無駄な業務の削減
- ・業務分担や進め方の見直し

その他、出産・育児等による離職者の呼び戻しや優先採用という回答も見られました。

子育てが一段落した経験者の呼び戻しは即戦力として期待出来そうですね。

参考：<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/162.html>

(望月)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

---