

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. 雇用保険法の改正
2. 通勤手当非課税限度額の引き上げ
3. 同一労働同一賃金について

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

---

---

### 1. 雇用保険法の改正

---

3 月 29 日に、雇用保険法が改正されましたので、主な内容をお伝えします。

#### ・65 歳以上の雇用保険の適用

現状、65 歳以上で新たに雇用される方は雇用保険に加入できませんが、平成 29 年 1 月 1 日より「高年齢被保険者」として加入することとなり、現在の高年齢継続被保険者（65 歳前から同一の会社で引き続き雇用保険に加入している 65 歳以上の方）も高年齢被保険者として一本化されます。

また、従来は高年齢継続被保険者は育児休業給付、介護休業給付を受給できませんでしたが、改正後は受給が可能となります。

会社としては雇用保険料の負担が発生することとなりますが、毎年 4 月 1 日時点で 64 歳以上の被保険者は雇用保険料が免除されており、65 歳以上で新たに被保険者になる方も含め、平成 31 年度までは引き続き免除となります。

#### ・育児休業給付の対象となる子の範囲の拡大

現状の育児介護休業法では、法律上の子（実子または養子）を養育する場合でないと育児休業が取得できません。

「特別養子縁組の監護期間にある子」（正式な縁組を結ぶための試験養育期間）は法律上の子に該当しないため、現状は対象外となっていました。平成 29 年 1 月 1 日より育児休業及び育児休業給付金の対象となります。

#### ・介護休業給付の給付率引き上げ

平成 28 年 8 月より、現状の「給与額の 40%」から、「給与額の 67%」に引き上げられます。

※給与額は、原則休業前 6 か月間の平均額となります。

(佐藤)

---

## 2. 通勤手当非課税限度額の引き上げ

---

平成 28 年の税制改正により、交通機関や有料道路を利用している人に支給する通勤手当や通勤定期券の 1 か月当たりの非課税限度額が従来の 10 万円から 15 万円に引き上げられました。

この改正による非課税限度額は平成 28 年 1 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当に適用されます。

改正前の非課税限度額を超えるために課税通勤費として支払われた通勤手当のうち、新たに非課税となった分の源泉所得税については平成 28 年の年末調整で精算を行います。

該当者がいる場合は、今年の年末調整を行う際、忘れずに精算を行いましょう。

年の途中で退職した人など、年末調整を行う機会のない人は確定申告で精算することになります。

また賃金規程等で「通勤手当は非課税限度額を上限として支給する」などと規定している場合、支給額が変更になるケースがありますのでご注意ください。

参考：<https://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/pdf/01.pdf>

(望月)

---

## 3. 同一労働同一賃金について

---

「1 億総活躍社会」の具体策として今「同一労働同一賃金」が話題となっています。昨年 9 月には「同一労働同一賃金推進法(職務待遇確保法)」が制定、今年 3 月より専門家による検討委員会が開催され、具体化に向けて動き始めています。

「同一労働同一賃金」について実務上どのような点に注意すべきでしょうか。

「同一労働同一賃金」は、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべき、という考え方で

す。同一労働にも関わらず雇用形態の違いのみで賃金などの待遇で差別的取り扱いをし

てはいけない、ということです。

我が国では、雇用形態が多様化し、現在、非正規雇用者は約 4 割を占め、またフルタイムに対するパートタイムの賃金水準は約 6 割と低く、格差の固定化という懸念が背景にあります。

現行法でも既に、パートタイム労働法や労働契約法において、「通常の労働者と同じ」のパートタイム労働者や有期契約労働者に対して賃金などの差別的取り扱いをしてはならない、とされています。

ここで「通常の労働者と同じ」とは「職務内容」(＝業務内容や責任の程度)および「人材活用の仕組み」(＝職務内容や配置の変更範囲)が通常の労働者と同じ、ということなのです。

現在、新たな具体的運用についてのガイドラインの策定が進められており、その後、パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正が見込まれ、派遣労働者へ対象範囲を拡大し、行政指導の対象や司法判断の根拠となる等規制の強化が予測されます。

実務上も、補助的な仕事をするパートタイムの方や、正社員とは異なる限定的な職務・配置の従業員の方を活用する事業所においては、通常の正社員との区別が不明確で、待遇が大きく異なる場合には不合理な差別とされる可能性がありますので、トラブルを避けるためにも早めに就業規則などで労働者の区分を明確にしておくのが望ましいでしょう。

具体的には、職務内容の差異、出向・配置転換の有無、また、残業や休日出勤の有無も重要なポイントです。これらの役割や労働条件について正社員と正社員以外の雇用形態とで、規則上も実態もしっかりと分けておくことが大切です。

(中山)

---

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

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

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

---