社会保険労務士法人国際労務パートナーズ
事務所だより

2016年12月号

まもなく２０１６年が終わり、２０１７年がやってきますね。今年はみなさまにとってどんな年だったでしょうか。
「事務所だより１２月号」をお届けします。日常の業務にお役立ていただければ幸いです。掲載内容に関してご不明な点があれば、どうぞお気軽に当事務所までお問合わせください。

この号の内容

1　65歳以上も雇用保険の対象になります
2　就業規則を整備していますか
3　産休・育休中の保険料免除をご存知ですか？
4　当事務所から

65歳以上も雇用保険の対象になります

これまで６５歳以上の労働者については雇用保険の対象から外れておりましたが、平成２９年１月１日以降は６５歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となることになりました。今回は変更点のポイントをご紹介しますので、対象者がいる場合は忘れずに手続きをしましょう。

■　平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合

雇用した時点から「高年齢被保険者」となりますので、**雇用した日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をして下さい。**

■　平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し、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」となりますので、**平成29年3月31日までに管轄のハローワークに届出をして下さい。**

■　65歳になる前から雇用している65歳以上の労働者を平成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」となりますので、**届出は不要です**。

■　保険料について

平成31年度までは免除となりますが、離職した際に受給要件を満たせば、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）されます。

【詳しい内容はこちらをクリック】

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

就業規則を整備していますか

　　就業規則とは、会社で働く従業員の労働条件や守るべき服務規律などを具体的に定めた規則のことをいいます。従業員数が 10 人以上となったら作成し、会社の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出ることが労働基準法で定められています。また変更した場合も同様の届出が必要です。

　就業規則を作成する目的は、従業員一人ひとりが間違った判断・行動をしないよう、一律に守るべきルールを定め、よい企業秩序を維持することです。つまり就業規則はその会社の組織運営の骨格となる「憲法」の役割を果たすものと言えます。

　　就業規則を作成していますか？一度作成した就業規則でも、関連する法律が改正すると改定が必要となることがあります。内容の定期的なメンテナンスも必要なのです。

産休･育休中の保険料免除をご存知ですか？

従業員が産前産後休業を取得する期間および育児休業を取得する期間について、会社が年金事務所に申し出ると健康保険料および厚生年金保険料が従業員分、会社分とも免除になります。免除期間は産前休業開始月から育児休業終了の前月まで（育児休業終了日が月末の場合はその月まで）です。申出には「産前産後休業取得者申出書」および「育児休業等取得者申出書」を年金事務所へ提出します（厚生年金基金および健康保険組合に加入している会社については詳しい手続き方法をそれぞれにお問い合わせください）。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来の年金給付は産前産後休業直前の保険料を産休・育児休業中も納付したものとして計算されますので、忘れずに手続きしましょう。

【詳しい内容はこちらをクリック】

http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/menjo/20140122-01.html

当事務所から

事務所だより１２月号はいかがでしょうか。今月、東京開業ワンストップセンターで、外国人向けに日本の労働法、社会保険や労働保険のしくみについて英語でセミナーをさせていただきました。このセンターは国と東京都が共同運営で法人設立や事業開始時に必要な手続きを多言語で一元対応しておりますので、今後ますます重要なセンターになりそうです。

international HR Partners
社会保険労務士法人　国際労務パートナーズ
〒107-052　東京都港区赤坂7-5-6-408
tel:03-5544-8538　fax:03-5544-8539
特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
藤井真由美