Monthly Topics
平成 27 年 2 月号

DEGUCHI -Office

社会保険労務士法人出口事務所
中小企業マネジメントセンター
http://www.deguchi-office.com/

◆ 人 事 労 務 ◆

■医療費１か月当たりの自己負担限度額を改正

健康保険などの医療保険制度に加入している方については、原則として、自己負担３割で医療が受けられます。さらに、１か月当たりの自己負担の額が一定の限度額を超えた場合には、その超えた金額が支給される「高額療養費制度」があります（事前に手続きをとれば、現物給付方式で支給されるので、限度額まで負担すれば、それを超えて負担する必要はありません【限度額適用認定証】）。

この制度について、平成 27 年１月から、70 歳未満の方に適用される限度額が改正されます。民間企業で加入する健康保険においては、次のように改正されます。

◆◆　70 歳未満の高額療養費の自己負担限度額の改正　◆◆◆

改正前		改正後	
所得区分	月単位の上限	所得区分	月単位の上限
上位所得者（標準報酬月額 53 万円以上）	150,000 円＋（医療費－500,000 円）×1%【多数回該当：83,400 円】	標準報酬月額 83 万円以上	252,600 円＋(医療費－842,000 円)×１％【多数回該当：140,100 円】
		標準報酬月額 53～79 万円	167,400 円＋(医療費－558,000 円)×１％【多数回該当：93,000 円】
一般所得者（上位所得者・市町村民税非課税者以外）	80,100 円＋（医療費－267,000 円）×１％【多数回該当：44,400 円】	標準報酬月額 28～50 万円	80,100 円＋(医療費－267,000 円)×１％【多数回該当：44,400 円】
		標準報酬月額 26 万円以下	57,600 円【多数回該当：44,400 円】
市町村民税非課税	35,400 円【多数回該当：24,600 円】	市町村民税非課税	据え置き

※表中の【　　】の多数回該当とは、医療を受けた月以前１年以内に、既に３回以上高額療養費を受けている場合をいいます（４回目から自己負担限度額を減額）。

☆　高額療養費制度は、家計に対する医療費の自己負担が過重なものとならないよう、医療費の自己負担に一定の歯止めを設ける仕組みです。この制度について、負担能力に応じた負担とする観点から、70 歳未満の所得区分を細分化し、自己負担限度額をきめ細かく設定することとしたのが今回の改正です。

なお、高額療養費制度は、世帯合算のルールなどもあり、奥の深い制度です。

従業員（その家族）がこの制度を利用すべき時があるかもしれません。利用時の手続きなどアドバイスさせていただきますので、ご不明な点があればお気軽にご連絡ください。

■障害者雇用納付金制度の対象企業４月より「100 人」規模に拡大

平成 20 年に成立した改正障害者雇用促進法により、今年４月以降、雇用納付金制度の対象となる企業の規模が「100 人超」に拡大されます。

◆ 障害者雇用納付金制度とは？

民間企業や自治体などには、法律で一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられています。これを障害者法定雇用率といい、民間企業の場合は 2.0%（常用労働者 50 人に１人）です。

障害者の法定雇用率を満たさない企業は、ペナルティとして不足１人につき月額５万円（※１）を納付（※２）しなければなりません。これを「障害者雇用納付金制度」といいます。現在、この制度の対象となるのは、常用労働者 200 人超の企業ですが、平成 27 年４月から 100 人超の企業に拡大されます。

※１　100 人超 200 人以下の企業は平成 32 年３月まで４万円に減額。200 人超 300 人以下の企業の減額措置は本年６月 30 日で終了。

※２　平成 27 年度分の申告期限は平成 28 年４月１日から５月 16 日。

【制度適用から申請・納付開始までのスケジュール】

	～平成 27 年３月	平成 27 年４月～ 平成 28 年３月	平成 28 年４月～
適用対象となる事業主の範囲	常時雇用する労働者数が 200 人を超える事業主	常時雇用する労働者数が 100 人を超える事業主	H27 年４月. ～H28 年３月分 申告・納付 開始

また一方で、法定雇用率を上回る障害者雇用を行った場合には、障害者雇用調整金（※３）、報奨金（※４）が申請に基づき支給されることになっています。

※３　常時労働者 200 人（平成 27 年４月から「100 人」となります。）を超え、雇用障害者数が法定人数を超えている事業主に対し、１人につき月額 27,000 円を支給。

※４　常時労働者数 200 人（平成 27 年４月から「100 人」となります。）以下で、雇用障害者数が一定数を超えている事業主に対し、１人につき月額 21,000 円を支給。

最近では、労働行政における障害者雇用推進への取組みが一層強化され、障害者の企業就職への機運が高まるなど、障害者雇用を取り巻く環境は大きく変化しています。この動きは、企業においても CSR（企業の社会的責任）やダイバーシティ（従業員の尊重）の推進の一環として障害者雇用への関心が高まっており、障害者雇用は企業経営においても積極的に取り組むべき重要な要素となっています。

正社員 50 名、パートタイマー120 名の企業で、障害者雇用０人の場

◇ 週 20 時間以上 30 時間未満のパートタイマーは 0.5 人としてカウント

（50 人＋（120×0.5）人）×2.0%＝2.2 人　２人×４万円×12 ヶ月＝96 万円／年

年間 96 万円の納付金！！

■労働者による「ブラック企業」の認識と今後の労務管理の方向性

◆「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013 年の流行語大賞にも選出された「ブラック企業」という言葉、明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

一時は毎日のようにメディア等で目にしたキーワードですが、最近はそうしたことも少なくなくなり、一時期の流行は去った感を持っている方も多いのではないでしょうか。

しかし、日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、４人に１人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に 20 代ではこの割合が３人に１人となることがわかりました。「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

◆「ブラック認定」されるポイントは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであり、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方と同様、労働者個々人が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働かせ方をされている」と感じているということであり、働かせ方等を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思う理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」…等となっています。

労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

◆転職先探しでも重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、３人に１人は「ブラック企業などの悪いうわさ（がないか）」を重視すると回答しています。

人材不足時代にあって、採用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくるとも言えそうです。

◆厚生労働省（2015 年１月７日）、求人サイト監視で「ブラック企業」を摘発へ

厚生労働省は、いわゆる「ブラック企業」の摘発を効率化するため、１月から求人サイトやハローワークのホームページに掲載される求人情報の監視を開始しました。給与が業界平均より大幅に高い会社や求人を頻繁に出している会社などを探し、労働基準法違反が疑われるような場合は労働基準監督署が立入調査や是正勧告を行うとしています。

ますます、労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

◆　そ　の　他　◆

■育休復帰支援プランを作成・実施した中小事業主に対する助成金

雇用保険二事業の助成金の一つに両立支援等助成金がありますが、そのコースに、「育休復帰支援プランコース」が追加されました（平成 27 年２月から実施予定）。概要は次のとおりです。

※育休復帰支援プランコースは、両立支援等助成金の中小企業両立支援助成金のコースの１つです。

◆◆　育休復帰支援プランコースの概要　◆◆

【趣旨】

この助成金は、労働者の育児休業及び職場復帰を円滑にするため、育休復帰支援プランを作成し、当該プランに基づく措置を実施し、育児休業を取得した労働者を育児休業後継続して雇用した中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する中小企業事業主の取組みを促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

【内容】

支給要件など	中小企業事業主が、次の①②に該当する場合に支給します。 ①　中小企業事業主が、育児休業取得予定者と育児休業前の面談を実施した上で、育休復帰プランナーの支援を受け育休復帰支援プランを作成し、当該プランの実施により、当該予定者が３か月以上育児休業を取得した場合 **➡　育休復帰支援プランコース（育休取得時）** ②　中小企業事業主が、育休復帰支援プランの実施により、育児休業中の情報提供を含む復帰支援を行うとともに、育児休業復帰前・復帰後の面談により必要な支援を行った上で、育児休業取得者が職場復帰後６か月以上雇用された場合 **➡　育休復帰支援プランコース（職場復帰時）**
支給額	**１回　30 万円**（１企業当たり①②各々１回まで）

「育休復帰支援プラン」とは、中小企業が、自社の従業員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。

プランを策定・実施することで、従業員は安心して育休を取得し復職でき、他方、制度利用者の所属する職場では、快く休業に送り出すことができます。

制度活用をお考えの際には弊所までご相談ください。