

## ◆ 法 改 正 情 報 ◆

### ■平成 28 年社会保険制度改正の動向

平成 28 年から、様々な社会保険制度の改正が行われます。今回は主に、企業における実務に影響がある改正事項と今後の動きを紹介いたします。



#### < 健康保険制度 >

##### ●標準報酬月額、標準賞与額の上限の引き上げ【平成 28 年 4 月 1 日～】

標準報酬月額は、現在の上限「121 万円」に、3 等級区分が追加され「139 万円」が上限となります。

	～平成 28 年 3 月	平成 28 年 4 月～
標準報酬月額の上限	第 47 級 121 万円	第 48 級 127 万円 第 49 級 133 万 第 50 級 139 万円
標準賞与額の上限	年度の累計で 540 万円	年度の累計で 573 万円

##### ●一般保険料率・介護保険料率の引き上げ……例年、3 月分から

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率は、「平均 10%程度」のまま据え置かれる方針です。

##### ●傷病手当金の支給額の見直し……【平成 28 年 4 月 1 日～】

傷病手当金を計算する際の標準報酬月額は、「直近 12 月間」の平均額を用いることとなります。出産手当金の計算も同様に変更されます。これは「支給直前の標準報酬月額を高くし給付額を増やす」といった不正支給を防止すること等の観点から行われました。

	～平成 28 年 3 月	平成 28 年 4 月～
傷病手当金の支給額 (1 日当たり)	直近の月の標準報酬月額の 30 分の 1 × 3 分の 2	原則、直近 12 月間の標準報酬月額の平均額の 30 分の 1 × 3 分の 2

##### ●短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用拡大【平成 28 年 10 月 1 日～】

平成 28 年 10 月 1 日から、**特定適用事業者**に勤務する**短時間労働者**は、新たに健康保険・厚生年金保険等の適用対象となります。

※特定適用事業者とは……

同一の事業所の**厚生年金保険被保険者の合計が常時 500 人を超える事業所**が該当します。

※短時間労働者とは……

**勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の 4 分の 3 未満**で、以下の①～④のすべてに該当する方をいいます。

- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 賃金の月額が 8.8 万円（年収 106 万円）以上であること
- ③ 勤務期間が 1 年以上見込まれること
- ④ 学生でないこと

---

## ◆ 人 事 労 務 ◆

### ■安倍内閣「一億総活躍国民会議」の動向

政府は、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る審議に資するため、2015年10月23日「一億総活躍国民会議」を設置しました。「一億総活躍国民会議」が3回開催され、2015年11月26日に一億総活躍社会への具体策として、その緊急対策を決定しました。それによると「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」などの達成に向けて、保育と介護の受け皿をそれぞれ新たに50万人分拡充することなどが柱となっています。

#### ●緊急対策

1. 基本的に2015年度の補正予算案で対応する、「特に緊急に対応すべき施策」

GDP600兆円に向けて、所得の低い年金受給者に対し、1人あたり3万円程度の現金給付（現在、国会で議論されています。）

2. 2016年度以降に対応する施策

1) 希望出生率1.8を実現するために、2020年度末までに保育所などの保育サービスの受け皿を新たに50万人分拡充のほか、不妊治療への助成の拡充、3世代同居のための住宅建設支援などが盛り込まれた。

2) 介護離職ゼロに向けて、2020年代初めまでに特別養護老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅など、介護サービスの受け皿を新たに50万人分拡充、都市部に特別養護老人ホームなどを確保するため、国有地の賃料を減額、設置基準の緩和。

3) 2016年度以降に対応する施策として、消費を底上げするため、最低賃金を全国平均で1,000円となることを目指す。

#### ●介護や保育の職員、処遇改善は見送り

1. 介護や保育に手厚い施策が特徴です。しかし、人材不足が深刻化している職員の賃金水準の低さへの対応は、2016年春にまとめる「一億総活躍プラン」以降に見送られました。

2. 人材確保策として、離職した保育士の再就業を支援したり、介護福祉士をめざす学生らへの貸し付けを拡充したりする施策は盛り込まれたが、処遇改善の抜本策も積み残しとなりました。



以上のような政策の実現のため今後様々な制度設計や助成金が発表されることでしょう。

★「一億総活躍国民会議」の詳細につきましては

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/>をご覧ください。

## ■厚生労働省から無料ストレスチェックプログラムがダウンロードできます

労働安全衛生法が改正され、2015年12月1日から従業員数50人以上の会社で年1回以上、ストレスチェックを実施することが義務化されています。具体的には、2016年11月30日までの1年間に第1回目のストレスチェックを実施しなければならないこととなります。

ストレスチェックの実施者は、会社の状況を日頃から把握している産業医等が望ましいとされていますが、実務的には人事や総務部のスタッフが産業医等の助言を受けながら実施することもあるため、会社で実施する場合に利用できる無料のストレスチェックソフトが厚生労働省からダウンロード可能になっています(入手に当たっては「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」で検索してください)。

このソフトは、以下の機能を持っています。

1. 労働者が画面でストレスチェックを受けることができる機能
2. 労働者の受検状況を管理する機能
3. 労働者が入力した情報に基づき、あらかじめ設定した判定基準に基づき、自動的に高ストレス者を判定する機能
4. 個人のストレスチェック結果を出力する機能
5. あらかじめ設定した集団ごとに、ストレスチェック結果を集計・分析する機能
6. 集団ごとの集計・分析結果を出力する機能
7. 労働基準監督署へ報告する情報を表示する機能



このソフトによって会社単独でもストレスチェックを行えることとなりますが、事業主や人事部長などは本人の同意なく個人の結果を知ることができないことに注意が必要です。社内での個人結果の取り扱いは、人事権のない人事・総務スタッフ等を実施事務従事者に任命し、守秘義務を負って行うこととなります。

また、今回のストレスチェック制度は、チェックすることが目的ではなく、その後のメンタルヘルス向上までを制度化することが主眼となっているため、外部相談窓口の設置や研修制度、職場改善活動といった実効性のあるものにするには、社外の専門家によるアドバイスが必要になるケースが多くなると考えられます。

弊所では、ご要望に応じて、ストレスチェック制度の専門家をご紹介しますので、お気軽にご相談ください。



---

## ◆ その他 ◆

### ■再就職を希望する女性の実態と企業側の意識

#### ◆未就業理由は「子育て」が半数

NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社と実践女子大学の斎藤明教授が、就業経験はあるが現在働いてない再就職希望の女性、および企業の採用担当者を対象に実施した「再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査」（有効回答者数：再就職希望の女性 304 名、企業の採用担当者 160 名）の結果が発表されています。

これによると、現在未就業である理由としては「子育て」（50.7%）が最も高く、次いで「働きたいが仕事がない」（29.6%）、「働くためのスキルがない」（15.5%）の順となることがわかりました。

#### ◆希望する就業形態は「希望なし」がトップ

現在未就業の女性の前職と再就職で希望する就業形態について聞いたところ、前職は「正社員（役職なし・あり含む）」であったと答えた人は 65%を超えますが、再就職で希望する形態は「希望はない」（38.5%）と回答した割合が最も高くなり、加えて、「正社員：役職なし」を希望する割合は 34.9%と、前職との比較では 22.7 ポイントも減少しています。

一方、雇用側の企業は、子育て・介護などで一度仕事を辞めた女性の再就職で想定する雇用形態について、「正社員：役職なし」（55.6%）、「正社員：係長・主任クラス」（21.9%）と、正社員を想定する企業が多いことがわかりました。この点で、両者の意識に差があることが見てとれます。



#### ◆企業が求めるスキルと未就業女性が学びたいスキルのミスマッチ

また、未就業女性が学びたいスキルとして「パソコン操作」「外国語」などの回答割合が高かった一方、企業側が求めるスキルとしては、「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」などを挙げており、ここでも両者の間にはミスマッチが生じていることがわかります。

#### ◆子育て・介護社員へのサポート体制と働き方の多様性

子育て・介護をしながら働く女性に対する企業におけるサポート制度については、「勤務時間の短縮制度」（64.4%）、「休暇取得制度」（50.6%）、「遅刻、早退の許可」（41.3%）の順となっています。