

◆ 人事労務 ◆

■ 平成 28 年度の雇用保険料率 ～雇用保険料率が引き下がります～

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成 28 年 3 月 29 日に国会で成立しました。このため、平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの雇用保険料率は以下の表のとおり引き下がります。



【平成 28 年度の雇用保険料率】

事業の種類	労働者負担率(27年度) ①	事業主負担率(27年度) ②	雇用保険料率(27年度) ①+②
一般の事業	4/1000 (5/1000)	7/1000 (8.5/1000)	11/1000 (13.5/1000)
農林水産 清酒製造の事業	5/1000 (6/1000)	8/1000 (9.5/1000)	13/1000 (15.5/1000)
建設の事業	5/1000 (6/1000)	9/1000 (10.5/1000)	14/1000 (16.5/1000)

■ 平成 28 年 4 月からの健康保険制度（標準報酬の上限の改正について）

平成 28 年 4 月 1 日を施行日として健康保険制度が改正されます。そのうち、企業としても知っておきたい標準報酬の上限等の改正をご紹介します。

① 標準報酬月額について、3 等級区分が追加され、その上限の額が 139 万円とされます。

<改正前>

等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 級	1,210,000 円	1,175,000 円以上

<改正後>

等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 級	1,210,000 円	1,175,000 円以上 1,235,000 円未満
第 48 級	1,270,000 円	1,235,000 円以上 1,295,000 円未満
第 49 級	1,330,000 円	1,295,000 円以上 1,355,000 円未満
第 50 級	1,390,000 円	1,355,000 円以上



② 標準賞与額について、その上限（年度の累計額）が 573 万円とされます。

<改正前>

標準賞与額の上限（年度の累計額）
5,400,000 円

<改正後>

標準賞与額の上限（年度の累計額）
5,730,000 円

健康保険の標準報酬月額の上限定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者の方がいる対象の事業主に対して、平成 28 年 4 月中に管轄の年金事務所より「標準報酬改定通知書」が送付されますので通知書が届きましたら、弊社までご一報いただけますと幸いです。



■女性活躍推進法が成立しました！

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成 28 年 4 月 1 日から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が全面施行されました。常時雇用する労働者の数が **301 人以上**の事業主の方は、行動計画の策定・届出・公表など以下の準備が必要となります。



<ステップ① 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください>

次の女性の活躍状況（①～④：基礎項目）については必ず**把握**し、**課題分析**を行ってください。

①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率

<ステップ② 行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください>

ステップ 1 の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

①の行動計画には、**(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期**を盛り込んでください。

<ステップ③ 自社の女性の活躍に関する情報を公表してください>

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、**自社の女性の活躍に関する情報を公表**してください。

【女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！】

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定は3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク「**えるぼし**」を商品や広告、名刺、求人票などに使用し、女性の活躍を推進している企業であることをアピールできます。



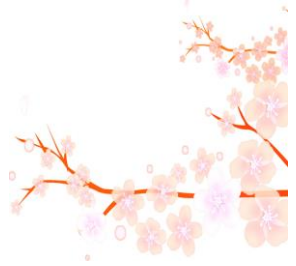
↑認定マーク「えるぼし」

【詳細はこちら】女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）

<http://krs.bz/roumu/c?c=12191&m=70029&v=7df3e09b>

■今春よりハローワークでの新卒者の求人票が不受理となることがあります

3月1日より2016年度入社の広報活動がスタートしましたが、就職活動の学生においても「ブラック企業」という言葉に敏感になり、ブラック企業をできるだけ避けようとする動きが見受けられます。厚生労働省では、特に新規学卒時の労働トラブルは長い職業生活において、その後のキャリア形成にも大きく影響を与えることから、できる限りのトラブルを防止したいとしています。そして、今月より青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）の一部が改正され、法令違反等をしている企業の新卒者向けの求人票をハローワークで受理しないこと等の対応が進められています。



1. 不受理となる求人

求人票が受理されないこととなる求人票は、3月1日以降に労働基準法をはじめとした労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、企業名を公表されたりした場合で、新卒者等であることを条件としたものになります。

(1) 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- ・1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
- ・違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名公表された場合
- ・受理しないものとして指定された対象条項の違反により送検され、公表された場合

(2) 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定

- ・法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

2. 職場情報の提供の義務化

1. のほか、雇用のミスマッチや早期離職を防ぐため、企業に募集・採用に関する状況等の幅広い情報を積極的に提供するように求めています。また、応募者から求めがあった場合は、以下のアからウの3類型それぞれについて1つ以上の情報提供をしなければならないとされています。

ア) 募集・採用に関する状況

- [例]・過去3年間の新卒採用者数及び離職者数
- ・過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
 - ・平均勤続年数

イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

- [例]・研修の有無及び内容
- ・自己啓発支援の有無及び内容
 - ・メンター制度の有無
 - ・キャリアコンサルティング制度の有無及び内容

ウ) 企業における雇用管理に関する状況

- [例]・前年度の月平均所定外労働時間の実績
- ・前年度の有給休暇の平均取得日数
 - ・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）等



企業としては、労働関係法令に違反していないか点検するとともに、応募者から求められたときに速やかに情報提供ができるよう、事前に準備を進めておきたいものです。

■より良い人材活用のための社内コミュニケーション

組織をより大きくしよう、会社をより発展させようと思ったとき、大きな課題となるのが、人材の確保とその活用です。新規の人材確保が難しくなっている今、現在の人材をいかに効果的に活用するかが、より重要な課題となってきました。

そこで、それぞれの個性を生かし、持てる力を 100 パーセント発揮できるようにするための、社内コミュニケーションが重要です。

人材活用をめざすコミュニケーションの第一歩は、それぞれの個性を的確に把握し、それぞれの長所を現場で生かすという姿勢を、経営者や管理職がしっかりと持つことだと思います。その反対が、一方的に自分の思いを社員に押し付け、自分の思惑通りに動かない社員を「ダメ社員」と決め付けるような思いです。

経営者や管理者の姿勢が変われば、社員も変わります。より活発で、ますます発展する会社にするために、社内コミュニケーションを、見直してみましょう。

【相手に決断させ、その結果を尊重する例】

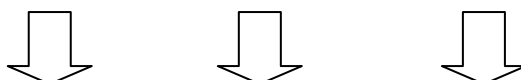
課長「新しいプロジェクトの企画と人選を 10 日までに仕上げてくださいませんか」
社員「でもまだ検討できていないところがいくつもありますから、無理ですよ」
課長「じゃあ、15 日ならできるかい。それ以上は待てないよ」
社員「はあ、とりあえずやってみますが、お約束はできません」
課長「そんなことじゃ困るんだよ。15 日までに何とかしてもらわないと」
社員「わかりました、やってみます」



*このように、一方的に押し付けられると、やる気をなくしてしまいます。

やる気を育てるためには、相手が自分の判断で決定できる状況を作ることが必要になります。

人間は、自己決定したことに対しては、責任を持つと頑張るものです。



課長「新しいプロジェクトの企画と人選を早く欲しいんだけど、いつぐらいにできるかなあ」
社員「まだ検討できていないところがいくつもあるけど、もうしばらくかかるんです」
課長「15 日に役員会があって、そこで検討することになっているので、それまでにはどうしても必要なんだよ」
社員「15 日までに最終の企画書を作るのはどうも無理だと思います。でも、大まかに検討してもらえる資料なら 10 日ぐらいには作れると思います」
課長「それでは、大まかな資料を、10 日までに私にもらえないだろうか。それで役員会に臨めるかどうか、考えてみるから」
社員「そうしていただけると助かります」



*指示命令をするのではなく、自分の都合を相手に伝えて、相手に考えてもらうようにします。そしてその結論を尊重するようにすれば、自主性と責任感が育ちます。