

## 4月から「雇用・労働」「社会保険」はこう変わる！

### ◆雇用保険料率が引下げに

雇用保険料率（失業等給付）は、労働者負担・事業主負担とも1/1000ずつ引き下げられました。また、雇用保険二事業の保険料率も0.5/1000引き下げられました。

これにより、一般の事業の雇用保険料率は11/1000（労働者負担4/1000+事業主負担7/1000）となります（平成27年度は13.5/1000）。

### ◆障害者に対する差別が禁止されます

すべての事業主を対象に、募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障害者に対する差別が禁止されました。

また、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められることとなりました（ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は、この限りではありません）。

### ◆女性の活躍推進に向けた計画の策定・届出が必要に

常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は、女性の活躍推進に向けた一般行動計画の策定・届出や情報公表等が義務付けられました。

常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主は、努力義務となっています。

### ◆介護（補償）給付の最高限度額および最低保障額が引上げに

労災保険法に基づく介護（補償）給付の最高限度額及び最低保障額が次のように変更となりました。

- ・最高限度額：介護を要する程度による区分に応じて→月額104,950円（+380円）、52,480円（+190円）
- ・最低保障額：介護を要する程度による区分に応じて→月額57,030円（+240円）、28,520円（+120円）。

### ◆健康保険の標準報酬月額が変更されました

健康保険の標準報酬月額の上限が、47等級（121万円）から50等級（標準報酬月額139万円。報酬月額1,355,000円以上）に引き上げられました。

併せて、標準賞与額の年間上限が540万円から573万円に引き上げられました。

### ◆平成28年度の年金額は据え置き

平成28年度の老齢基礎年金は、昨年度から据え置き、満額月65,008円となります。

平成28年度の国民年金保険料額は月16,260円（平成27年度15,590円）です。



## 「配偶者手当」はもう古い？ 見直しを促す報告書まとまる

### ◆「103万円の壁、130万円の壁」が就労の妨げに？

「女性活躍推進法」も施行され、女性の就業環境が大きく変わりつつあります。

企業が支給するいわゆる「配偶者手当」（家族手当、扶養手当等名称は様々）も、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、2015年11月26日に決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」で制度の在り方を検討することが明記されたことを受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方に関する検討会が設置されました。

### ◆検討会報告書の結論

4月11日に公表された同検討会の報告書では、「社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因になっている」として、「配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）は配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と結論付けており、厚生労働省では、今後、「報告書を踏まえ、労使に対し、女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の在り方の検討を促していく」としています。

### ◆「配偶者手当」を支給している企業の割合は？

2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によれば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されています。

同調査では配偶者手当の支給条件の有無は明らかにされていませんが、2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶者控除が適用される103万円を基準としているとの結果でした。

### ◆まずは自社の賃金制度を確認

上記の検討会報告書では、従業員構成や家族構成の変化を受け、手当をめぐる従業員ニーズも変化していると考えられるとしています。

賃金制度は、従業員のモチベーションにも影響することから、人材確保や生産性の向上といった企業が存続するための重要なファクターとも絡んでいます。

若手や女性に活躍してほしいという企業では、そうした層にとって自社の賃金制度が魅力的な制度と言えるかをチェックしてみてもはいかがでしょうか。



## 残業 80 時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

### ◆「残業 80 時間」で立入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立入り調査について、1 カ月の残業時間の基準の引下げ（100 時間→80 時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は 300 万人（2.7 倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

### ◆「過重労働撲滅対策班＝かどく」を省内に設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4 月 1 日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」（かどく）を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国 47 の労働局に 1 人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

### ◆長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

平成 27 年 4 月から 12 月までに 8,530 事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月 100 時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った 8,530 事業場のうち、半数を超える 4,790 事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

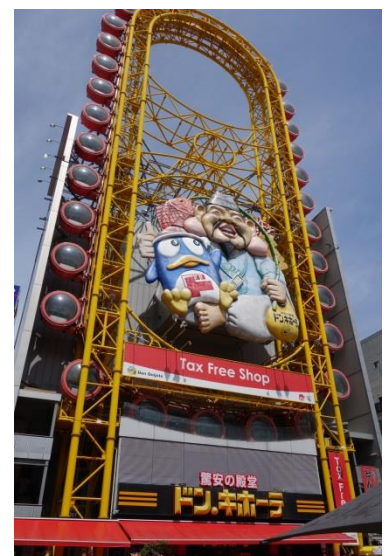
なお、このうち実際に月 100 時間を超える残業が認められた事業場は、2,860 事業場（59.7%）でした。

### ◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められています。小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように 1 カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければなりません。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。





## 5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

### 31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

平成28年5月1日 第150号 大羽労務管理事務所