



秋の法改正

■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日から、特定適用事業所（法人番号が同一の適用事業所で厚生年金保険の被保険者の合計数が、1年で6ヶ月以上500人を超えることが見込まれる事業所）に勤務する短時間労働者は、新たに適用対象となります。これに伴い、厚生年金の標準報酬月額の下限に新たな等級（88,000円）が追加されます。詳細は本誌100号をご確認ください。

■厚生年金保険料率の改定：17.828%⇒18.182%

厚生年金保険料率は、将来の保険料水準を固定した上で給付水準を調整する仕組みが導入され、平成29年9月に18.3%で固定されるまで毎年9月に段階的に上げられます。平成28年9月分（10月納付分）から平成29年8月分までの保険料率は18.182%に改定されました。

■健康保険被扶養認定の同居要件変更：兄弟

平成28年10月1日より、健康保険・船員保険の被扶養認定における兄弟の同居要件が廃止されます。被保険者の兄弟と弟妹の被扶養認定要件については、兄弟（被保険者との同居要件あり）と弟妹（同居要件なし）の間に差が設けられていましたが、兄弟の同居要件が廃止されるため、同居の確認書類の添付は不要となります。組合は別途ご確認ください。

■インドとの社会保障協定発効

平成28年10月1日より、日本とインドとの社会保障協定が効力を生ずることになり、これで16ヶ国目となります。なお、協定発効はまだですが、署名済みの国はイタリア、ルクセンブルク、フィリピンとなっています。

■最低賃金の改定：東京都932円/時間額

平成28年10月1日より、東京都の最低賃金は25円上げられ、時間額932円に改定されます。この最低賃金は東京都内の事業所で働く全ての労働者とその使用者に適用されるもので、常時・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性別、国籍及び年齢に区別なく適用されます。最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者は最低賃金法第4条違反として、罰則（50万円以下の罰金）の対象となります。なお、派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。また、生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の上げを図るため、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上上げ、支給要件に該当した中小事業・小規模事業者は、その設備投資にかかった費用の一部の助成（業務改善助成金）を受けることができます。

なお、主要各県の最低賃金（時間額）は下記の通りです。改定年月日は都道府県により異なります。

埼玉	845円（25円引上げ）	千葉	842円（25円引上げ）	神奈川	930円（25円引上げ）
愛知	845円（25円引上げ）	大阪	883円（25円引上げ）	福岡	765円（22円引上げ）

■雇用保険の継続給付の支給限度額等の改定

平成28年8月1日より、雇用保険の継続給付（高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付）の支給限度額等が改定になりました。支給限度額等は「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日に改定されます。今回は、平成27年度の平均定期給与額が前年比で約0.43%低下したことにより、支給限度額等も引下げになりました。平成28年8月1日以後の支給対象期間（＝支給対象期間の初日が8月1日以後の申請）から改定になります。受給中の労働者から前回と給付金の金額が異なる等の問い合わせがある可能性も考えられますので、説明できるようにしておくとうれしいでしょう。

・育児休業給付金支給限度額（上限額を受給している場合、以下の通り支給額が引下げになります。）

支給率67%上限額：284,415円（1,206円引下げ）←旧上限額：285,621円

支給率50%上限額：212,250円（900円引下げ）←旧上限額：213,150円

知っておきたいミニ知識

年次有給休暇取得促進期間

10月は厚生労働省による年次有給休暇取得促進期間です。制度・取得率について考える機会にしてみましょう。

年次有給休暇とは、労働基準法に定められた労働者に与えられた権利であり、半年間継続して雇用され、かつ全労働日数の8割以上を出勤している、この2点を満たしていれば10日間の年次有給休暇を取得することができます。その後の付与される日数は勤続年数によります。また、パートタイム労働者でも一定要件を満たしていれば比例して付与されます。

一方、年次有給休暇の取得率は47.6%（平成26年）と5割を下回っています。なぜ取得率が低いのでしょうか。

調査によると、全体の3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じています。ためらいを感じる理由1位は、「みんなに迷惑がかかると感じるから」となっています。事業主は、事業主主導のもと、労働者の仕事と生活の調和、健康のために取得しやすい環境をつくり、仕事の生産性向上、企業イメージ向上、優秀な人材の確保、ひいては企業の成長につなげていくことが重要です。では、事業場の実態に応じた方法で既に活用されている例をみていきましょう。

・企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

全従業員に対し、同一の日に付与する方法で、操業を止めて全従業員を休ませることができる製造業等で活用。

・班・グループ別の交代制付与方式

班・グループ別に交代で付与する方法で、定休日を増やすことが難しい流通業・サービス業等で活用。

・年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

個人別に付与する日を決める方法で、誕生日等の労働者の個人的記念日を指定。

※各労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」へ相談もできます。より良い環境づくりを目指していきましょう。