



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年5月1日

トピックス

平成28年4月実施の改正(助成金、子ども・子育て拠出金)

平成28年4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われています。
また、平成28年4月以後の月分の子ども・子育て拠出金について、その拠出金率の引き上げが行われています。確認しておきましょう。

平成28年4月から見直しが行われた助成金等

平成28年度予算の成立に伴い、次の助成金等について、新たなコースの新設、コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました。

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| ① 労働移動支援助成金 | ⑦ キャリアアップ助成金 |
| ② 高年齢者雇用安定助成金 | ⑧ 障害者トライアル雇用奨励金 |
| ③ 特定求職者雇用開発助成金(高年齢者雇用開発特別奨励金) | ⑨ 生涯現役起業支援助成金〔新設〕 |
| ④ 地域雇用開発助成金 | ⑩ キャリア形成促進助成金 |
| ⑤ 両立支援等助成金 | ⑪ 認定訓練助成事業費補助金 |
| ⑥ 人材確保等支援助成金 | ⑫ 通年雇用奨励金 |
| | ⑬ 建設労働者確保育成助成金 |



たとえば、①の「労働移動支援助成金」の見直しは、そのうちの再就職支援奨励金の支給額の引き上げなどのほか、キャリア希望実現支援助成金を新設するといった内容になっています。

●キャリア希望実現支援助成金の概要(次のaとbの支援があります)

- a 生涯現役移籍受入支援……生涯現役企業(65歳を超えて働くことのできる企業)が自発的にキャリアチェンジを希望する40歳以上60歳未満の労働者を移籍により受け入れた場合に1人当たり40万円を助成(一事業主につき、最大500人まで支給)。
- b 移籍人材育成支援……従来の受入れ人材育成支援奨励金(人材育成支援)より移管。

☆ 個別の内容については、別途、ピックアップしてお伝えします。

子ども・子育て拠出金率の引き上げ



- 平成28年3月分までの子ども・子育て拠出金率……0.15%(1,000分の1.5)
- 平成28年4月分からの子ども・子育て拠出金率……0.20%(1,000分の2.0)

〔解説〕平成28年4月以後の月分の子ども・子育て拠出金の徴収から、「0.2%」が適用されることになりました。「子ども・子育て拠出金」は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主(一般事業主)が全額負担するものです。この「子ども・子育て拠出金」の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額及び標準賞与額に、子ども・子育て拠出金率を乗じて得た額の総額となります。

☆ この拠出金は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主が負担するもの(事業主の全額負担で、被保険者の負担はなし)です。

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＝かとか」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」（かとか）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が、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。

人材不足解消のために…

「若手・中堅向け再雇用制度」の導入を検討してみませんか？

◆メリットは「効率的な人材確保」

人材不足問題の解決策として、一度退職した社員を『出戻り』で再雇用する、「若手・中堅向け再雇用制度」（ジョブ・リターン制度）を導入する企業が増えています。この制度には、採用コストが少なく済む、人となりがわかっているため安心して採用できる、業務経験があるため即戦力として働いてもらえるなど、効率的に人材確保を行ううえで数多くのメリットがあります。もともとは結婚・出産・育児・介護等で離職せざるを得ない女性のための制度として導入していた企業が多かったのですが、近時の採用難を受けて、門戸を広げ、人材確保のための手法として導入するところが増えてきました。

◆再雇用制度の設計内容は多種多様

ひとくちに「再雇用制度」と言っても、対象社員（勤務年数や経験業務、退職後の年数に条件を付けるなど）、制度を利用できる退職理由（出産・育児・介護や配偶者の転勤などやむを得ないものに限るなど）等、その内容は企業によって様々です。戻ってほしいターゲット人材に合わせて制度を構築することが可能であることも、メリットの1つと言えるでしょう。

◆課題は「ポジション・給与面の処遇」

メリットも多い再雇用制度ですが、制度を構築・運用するうえでの注意点もあります。再雇用制度において特に問題となりやすいのは、再雇用した社員と退職せずに働き続けている社員との処遇です。どのようなポジションで迎えるのか、給与の設定をどうするのか、また将来的には、昇進昇格時に他社で働いていた期間をどのように評価するのかといった点の検討が欠かせません。納得感が得られなかったり不公平感が残ってしまったりすると、トラブルの原因ともなりますので、バランスに考慮した制度設計とすることが求められます。

「サイバー攻撃」の増加と企業の情報セキュリティ対策

◆サイバー攻撃認知企業が増加

企業や官公庁を標的に重要情報を不正入手する「サイバー攻撃」が増加しており、ニュース等でも度々取り上げられています。一般財団法人日本情報経済社会推進協

会（JIPDEC）と株式会社アイ・ティ・アール（ITR）が共同で実施した「企業 IT 利活用動向調査 2016」（672社の IT/情報セキュリティ責任者を対象）の結果でも、「過去 1 年間に経験した情報セキュリティ・インシデントの種類」の中で、「標的型のサイバー攻撃」を認知した企業の割合が前年比 1.8 ポイント増の 9.5% となったそうです。また、サイバー攻撃のきっかけともなる「外部からのなりすましメールの受信」は、前年から 3 ポイント近く増加し 8.3% となっています。

◆リスクを重視する企業も増加

近年はサイバー攻撃も手口が巧妙・複雑化してきており、企業にとっても対応策の強化が課題となってきました。上記調査では、標的型サイバー攻撃について「最優先で対応が求められている」と回答した企業が 23.7% に上り、過去 3 回の調査で最多となったそうです。また、「セキュリティ課題の中でも優先度が高い状況である」と回答した企業も含めると、5 割以上の企業が標的型サイバー攻撃のリスクを優先度の高い課題であるとしていることがわかりました。

昨今、企業にとっては無視できないリスクであると認識されてきているようです。

◆中小企業でも具体的な対策が必要に

上記調査では 2016 年度（2016 年 4 月～2017 年 3 月）に向けたセキュリティ関連支出の増減見込みを尋ねたところ、過去 2 回の調査と比べて「コンプライアンス関連支出」に明らかな伸びが確認されたそうです。マイナンバー法の施行に続き、昨年 9 月には改正個人情報保護法も成立しており、企業はサイバー攻撃への対応を始めとしたセキュリティ関連の対策が強く求められてきているところであり、その関心も高まっていることがわかります。中小企業では、現在「情報セキュリティ対策の担当者がいない」「情報セキュリティに関する相談窓口がない」「情報セキュリティ教育・研修を実施していない」という企業も多い状況です。今後は、中小企業でも具体的な計画の下に対策を実施していく必要が出てくるでしょう。

「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いいでしょうか。



国民年金、厚生年金といった公的年金の額は、毎年度、物価や賃金、さらには被保険者数や平均余命の状況に応じて改定されています（マクロ経済スライド）。

平成 28 年度は、各状況に照らし、法定の基準により判断した結果、前年度の額に据え置くこととされました（改定なし）。

しかし、被用者年金一元化法により端数処理が変更になったため、平成 28 年度の改定から、月額で数円の増減が生じることになります。

平成 28 年度の年金額の例

●新規裁定者（67 歳以下の方）の年金額の例

| | 平成 27 年度 (月額) | 平成 28 年度 (月額) |
|--------------------------------|------------------|------------------|
| 国民年金(老齢基礎年金(満額):1人分) | 65,008 円 | 65,008 円 |
| 厚生年金*1(夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額) | 221,507 円 | 221,504 円*2 |

*1 厚生年金は、夫が平均的収入(平均標準報酬(賞与含む月額換算)42.8 万円)で 40 年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準です。

*2 上記表の厚生年金(報酬比例部分)の場合の端数処理

平成 27 年度の厚生年金(報酬比例部分)の年金額は、100 円未満四捨五入のため、1,097,866 円(年額)⇒1,097,900 円(年額)でした。平成 28 年度については、1円未満四捨五入のため、1,097,866 円(年額)となり、月額で3円変わります。



【参考】平成 28 年度の改定の基準と端数処理の変更

- ① 公的年金の額は、68 歳到達年度前(新規裁定者)の受給権者については物価の変動、68 歳到達年度以後(既裁定者)の受給権者については賃金の変動に応じて改定し、上昇する場合には、現役被保険者の減少と平均余命の伸びを勘案して定めた調整率により、その上昇を抑制することが原則となっています。

しかし、賃金の変動がマイナスで物価の変動がプラスとなる場合には、現役世代の保険料負担能力が低くなっていることに着目し、新規裁定者・既裁定者ともに改定なしとする例外的なルールも規定されています。平成 28 年度においては、このルールに該当し、前年度の額に据え置き(改定なし)とされました。

- ② 平成 27 年 10 月に施行された「被用者年金一元化法」により、一元化前の共済年金制度にあわせて、年金額(年額)の端数処理が、これまでの 100 円未満四捨五入から、1円未満四捨五入に改められました。これにより、基礎年金が満額でない方の年金額や厚生年金の年金額については、基本的に各年金単位で年額 50 円以下の増減が生じることになります。

また、各支払期月(毎年偶数月の年6期)の支払額についても、これまで切り捨てていた1円未満の端数を、毎年2月に支払う年金にまとめて加算して支払うこととされました。

平成 28 年度の年金額による支払いは、通常、4月分の年金が支払われる6月からです。端数処理の改正の影響で、数円ですが、支払額に違いが生じることになります。

お仕事 カレンダー 5月

5/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)

主な対象事業:概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事

- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- 4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

- 自動車税の納付

- 3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告

- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告

- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

◆あともぎ◆ 4月9日に福島復興ワインプロジェクトと題するボランティア活動で、川内村に葡萄の苗を植え付けてきました。3年後に美味しいワインができるかどうか、楽しみです。