

Plants NEWS January



社労士事務所プランツ
〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11
芝大門センタービル 10F
TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

平成 28 年 社会保険の制度改正

今月は平成 28 年中に変更することが決定している社会保険制度の内容をご紹介します。

★短時間労働者の適用拡大 (平成28年10月～)

現在の短時間労働者の社会保険適用は労働時間数のみを基準としており、週所定労働時間数が正社員と比べて概ね 3/4 以上の場合が加入対象です。短時間労働者のセーフティネットを強化するため、平成28年10月の制度改正によって、加入基準が次のように変更となります。

《制度改正後の短時間労働者加入基準》

- ①週所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)
※適用拡大に伴い、厚生年金の標準報酬月額等級の下限を98千円から88千円に引き下げ
- ③勤務期間1年以上(見込み)
- ④学生は適用除外
- ⑤従業員501人以上の企業

★3年以内に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を加える。

従業員が501人以上の企業では、10月以降に加入対象となりうる従業員を把握し、社会保険の加入意思と所定労働時間の見直しを行って、納付することになる保険料を試算しておくとい良いでしょう。

従業員が500人以下の企業は従来通りの加入基準が適用されるため、制度改正による新たな社会保険加入者はいませんが、従業員の被扶養者で10月以降に社会保険に加入する方がいるかもしれません。扶養削除の手続きを漏れなく行いましょう。

★標準報酬月額の上限引き上げ (H28年4月～)

社会保険料は月額給与から算出される標準報酬月額に保険料率を掛けて算出します。

現在の健康保険における標準報酬月額の等級は全47等級で上限は1210千円ですが、平成28年4月からは全50等級とし、上限の等級を1390千円に引き上げることになっています。

この変更による手続等は不要で、自動で標準報酬月額の改定が行われます。対象となる被保険者の保険料を忘れずに変更しましょう。

<新たに追加される等級>

等級	標準報酬月額	月額報酬
第48等級	1,270千円	1,235,000～1,295,000
第49等級	1,330千円	1,295,000～1,355,000
第50等級	1,390千円	1,355,000 以上

また、賞与の健康保険料を算定するための標準賞与額についても、年間上限額が540万円から573万円に引き上げられます。

★出産手当金等の算出方法変更 (平成28年4月～)

出産手当金と傷病手当金の算出基礎となる日額の算出方法が変更になります。

出産手当金は産前産後の休業期間の賃金補償として、また、傷病手当金は私傷病により4日以上休業した場合の賃金補償として健康保険から支給される給付金で、給付額は休業時の標準報酬日額を基礎に算出されます。

休業中の賃金補償という観点から、より適正な給付額とするために、直近1年間の各月の標準報酬月額から算出した日額を基礎にする計算方法に変更されます。



労務管理 Q&A ＜休日出勤の取り扱い＞

Q. 会社を移転することになり、従業員は休日出勤して引越し作業をすることになります。休日出勤分は割増賃金を支払うことを伝えたところ「代休は取れないのか？」という質問がありました。業務の都合上、代休をあたえられる余裕はありません。割増賃金を支払った上で代休も与えなければならぬのでしょうか？

A. 36 協定届（時間外・休日労働に関する協定届）に定める休日労働をさせることができる日数の範囲内であれば、代休を与える必要はありません。

＜解説＞

労働基準法第 37 条には、時間外労働や休日労働、深夜労働を行った場合には割増賃金を支払わなければならないことが定められています。

今回の休日が所定休日か法定休日かによって割増賃金率は異なりますが、引越し作業に従事した日の賃金は割増賃金も含めて支給されたのですから、代休を与える義務まではありません。

それでは、他の日に休みを与える場合はどうなのでしょう？あらかじめ定められていた休日を他の労働日を休日に振り返る場合、休日労働にはなりません。これを「**休日の振り替え（振替休日）**」といいます。似たような状況で使われる「**代休**」とは、事前に他の労働日と休日を振り替えられることなく休日労働を行って、その代償として休むことをいいます。代休の場合には、休日労働分について割増賃金支払い義務があります。

以上の内容を踏まえて今回の状況を整理すると「事前に引越日である休日を他の労働日に振り替えること（休日の振り替え）は制度上可能だが、他の日に休日を振り返ることができないため、休日出勤分の割増賃金を支払った」ということになるわけです。

ちょっと手続の相談いいですか？ ＜出産・育児休業中の保険手続＞

正社員の女性従業員から妊娠したという報告がありました。具体的にどのような保険手続があるのかを教えてください。

出産・育児休業中の保険手続は「**給付金**」と「**保険料免除**」の手続に大別できます。

【給付金】

- 出産育児一時金（健康保険）
1 児につき 42 万円できる。（産科医療保険制度に加入していない医療機関で出産した場合は 40.4 万円）
- 出産手当金（健康保険）
産前 6 週間、産後 8 週間の休業中にかかる賃金補償として、休業 1 日につき日額給与の概ね 2/3 が受給できる。
- 育児休業給付金（雇用保険）
育児休業中の賃金保障として、休業 1 日につき日額給与の 2/3（休業開始から 6 ヶ月経過後は 1/2）が受給できる。

【保険料免除】

- 産前産後休業中の保険料免除（社会保険）
産前 6 週間、産後 8 週間の休業中にかかる社会保険料の免除申請を行うことができる。会社負担分も免除になる。
- 育児休業中の保険料免除（社会保険）
産後休業終了後の育児休業中にかかる社会保険料の免除申請を行うことができる。会社負担分も免除になる。

給付金と保険料免除の申請は提出期限を過ぎると受け付けられない場合があるので、スケジュールを管理し、手続漏れがないよう注意しましょう。

＜今月の一言コメント＞

- 新年あけましておめでとうございます。
- 1 月 7 日に事務所から徒歩 5 分の芝大神宮に初詣に行ってきました。当事務所は今年も皆様のお役に立てるように力を尽くします。本年もよろしくお願い致します。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山（ハタケヤマ）

E-mail hatake@sr-plants.com