

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 71 Feb' 16

Contents

- 【法改正】 2016（平成28）年4月より健康保険法の一部が改正されます
- 【法改正への対応】 ストレスチェック制度が昨年12月に施行されました
 - 【人事課題の考察】 女性活用 ～現在の活用状況～

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【法改正】 2016(平成28)年4月より健康保険法の一部が改正されます

2016(平成28)年4月より、健康保険法の一部が改正されます。

主たる改正内容と致しましては、①標準報酬月額の上限の追加、②標準賞与額の年度における累計額の変更、③傷病手当金/出産手当金の計算方法の変更の3点となり、各改正内容の詳細は、下記の通りとなります。

1. 標準報酬月額の上限の追加

現状、健康保険の標準報酬月額につきましては、報酬月額1,175,000円以上が標準報酬月額1,210,000円で最高等級となっておりますが、2016(平成28)年4月1日より、さらに3等級増えることとなりました。

改正前及び改正後の等級等につきましては、次の表の通りとなります。

改正前			改正後		
等級	標準報酬月額(千円)	報酬月額	等級	標準報酬月額(千円)	報酬月額
47級	1210	1,175,000円以上	47級	1210	1,175,000円以上1,235,000円未満
			48級	1270	1,235,000円以上1,295,000円未満
			49級	1330	1,295,000円以上1,355,000円未満
			50級	1390	1,355,000円以上

2. 標準賞与額の年度における累計額の変更

現状、標準賞与額の年度における累計額の上限は、「540万円」となっており、この上限を超える標準賞与額につきましては、健康保険料の対象外となっておりますが、今回の改正により、上限額が「573万円」に変更になりました。

3. 傷病手当金/出産手当金の計算方法の変更

傷病手当金及び出産手当金の金額につきましては、標準報酬月額に基づき算出されておりましたが、2016(平成28)年4月1日以降より、下記の通り、算出方法が変更となります。

【現状】標準報酬月額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額

【改正後:原則】支給開始日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額

【改正後:例外】—標準報酬月額が定められている月が12月に満たない場合—

次の①又は②のいずれか少ない額の3分の2に相当する額を支給する。

①支給開始日以前の直近の継続した各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額

②支給開始日の属する年度の前年度の9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

▶【法改正への対応】 ストレスチェック制度が昨年12月に施行されました

今月は、昨年12月に始まった改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご説明させていただきます。
この制度については、昨年も法改正情報としてお知らせいたしましたが、マイナンバーへの対応で、まだ様子見の状態であった企業も多いのではないのでしょうか。

以下では、ストレスチェックの実施にあたり、企業が抑えるべき5つのポイントを改めてご説明させていただきます。

【企業の押えるべき5つのポイント】

- | |
|---|
| 1. 年1回のストレスチェックの実施(50人以上の事業所は義務、50人未満は努力義務) |
| 2. 労働者の申し出により、希望に応じて医師による面接指導の実施 |
| 3. 実施状況を労働基準監督署に報告 |
| 4. 集団的分析結果に基づく職場環境の改善(努力義務) |
| 5. 結果の保存義務(5年) |

厚生労働省公表の資料「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」によれば、ストレスチェック制度とは、「ストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう」とされています。

1. この度、常時50人以上の労働者を使用する事業者に対しストレスチェックが義務付けられました。ここでいう「50人以上」とは、会社全体ではなく、個々の事業場単位の人数です。また、労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされています。

また、「常時使用する労働者」とは、①「期間の定めのない労働契約により使用される者(契約期間が1年以上の者ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）」であること、②「週労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること」の両方を満たす者をいいます。

まお、ストレスチェックの実施回数は、1年以内に1回以上です。そのため、定期健康診断と同じ時期に実施することもできます。

2. ストレスチェックの結果、「高ストレス」と判定された労働者から申し出があった場合、事業者は医師による面接指導を実施しなくてはなりません。この面接指導の結果に基づき、事業者は医師の意見を聴き、必要に応じて就業上の措置を講じなくてはなりません。なお、この申し出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。ストレスチェックを実施するのは、医師、保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士です。一方、面接指導を実施できるのは医師に限られます。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

3. ストレスチェック実施後は、労働基準監督署への報告が義務付けられています。ただし、実施後の届け出は2016年4月1日以降に行うこととし、報告はOCR様式となります。使用する届出様式は3月末に、発表となる予定です。

4. 集団分析は、努力義務です。また、集計数が10人を下回る場合は、全員に同意を取らない限り、集団分析を行ってはいけません。

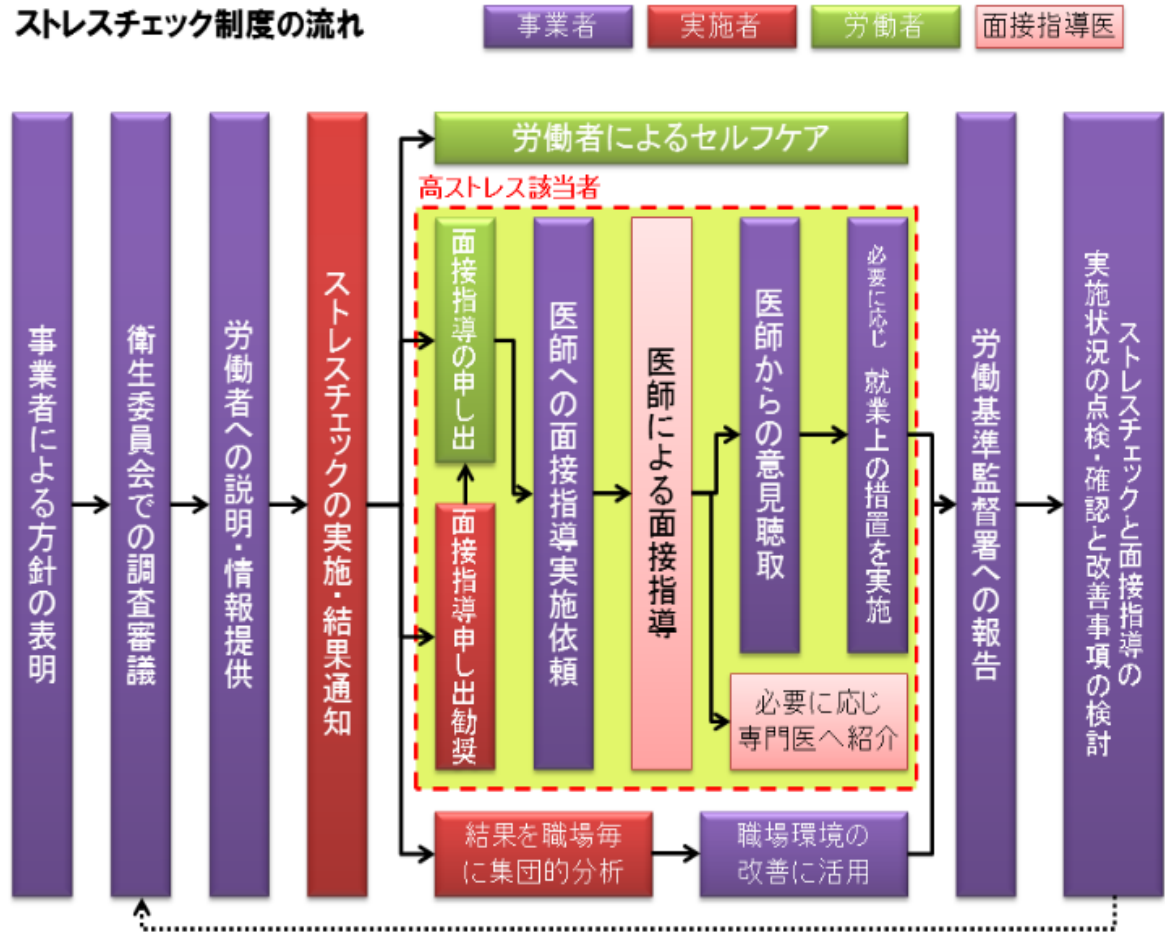
5. ストレスチェックの結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することはできません。

また、ストレスチェックの結果は5年間保存することが求められています。

ストレスチェックについての全体的な流れは、右図のとおりです。

まずは、制度の流れを踏まえ、事業者による方針を検討し、衛生委員会での調査や面談指導に対応してくれる医師の確保等を進められたほうが宜しいかと考えます。

ストレスチェック制度の流れ



Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 女性活用 ～現在の活用状況～

前回号では、女性活用に関する成長戦略政権目標が出た背景となる女性管理職の割合諸外国比較や、政策実行に伴う女性のあるべき就業状況および今後の期待される見通しなどについて論じました。そこで、今回号では、現在の我が国の女性の活用状況に関するいくつかのデータをご紹介しながら、取り組むべき課題について、考察していきます。

まず、図①の現在の男女別就業者数の推移を確認する必要があります。見てもらえれば分かるように状況としては、1995年以降男性が緩やかに減少しているのに対して、女性は横ばいで推移しています。男女全体で俯瞰すると女性の就業者率は、年々少しずつ上がってきていますので、女性の存在感は年々高まっていることが見て取れます。

他方、具体的な中身、つまり女性の活用状況について掘り下げて見てみると、まだまだ十分とは言えない状況があります。

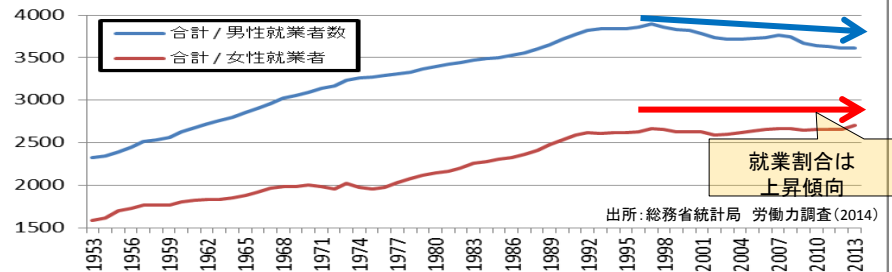
図②の青い棒グラフは、第一子出産後に就業を継続した女性の割合ですが、実に30年近く状況が変わっていません。また、図③はM字カーブでの女性の雇用形態の割合ですが、出産・育児期に当たる30歳から40歳の年代層では、M時の谷で正社員の割合が減少する一方で、パート・アルバイト、派遣社員等の非正規社員の割合が増加している状況がわかります。

つまり、これらのデータを見ると、出産・育児によって、女性のキャリアが断絶に近い状態になり、復帰しても非正規社員としての就業割合が高い傾向があり、女性の活躍の幅が限定されてしまうという図式が、根強く残っているとと言えます。

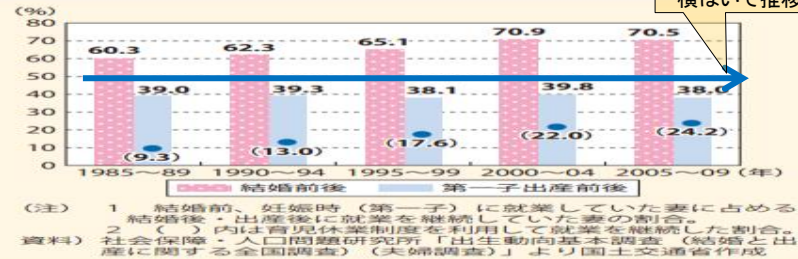
我が国には、まだこのような女性の活用状況の構図が根強く残っている現状があるため、この状況をまずは一人一人が認識し、現状打破の対策を打つ必要があることが分かります。

次回号以降で、改善策を考察していきます。

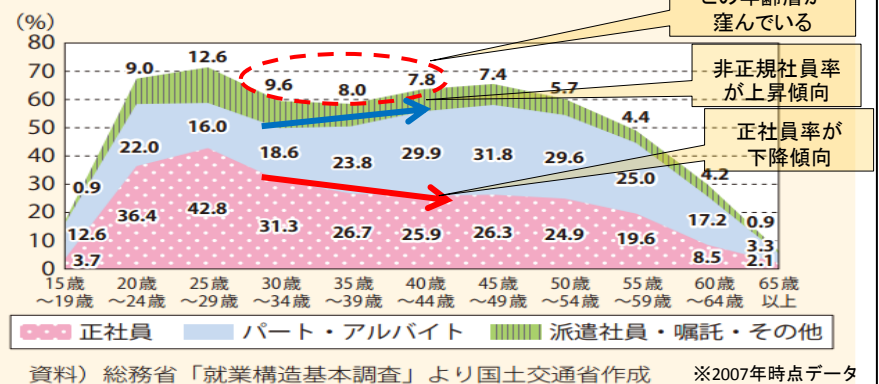
図① 男女別就業者数の推移



図② 結婚・出産前後の妻の就業継続割合



図③ 雇用形態別・年齢階級別女性の就業者割合



本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>