

### ■労働関係指標

完全失業率	10月の完全失業率(季節調整値) <b>3.1%</b> (前月差 0.3%ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.24倍</b> (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,396万人</b> 2か月ぶりの減少(前月差 3万人減)	定期給与	現金給与総額(原数値) <b>266,309円</b> (前年同月比 0.7%増)

## Topics 1.

年が明けて1か月がたちました。1月より運用が開始されたマイナンバー制度をはじめ、今年新たに運用や改正が決まっている制度がいくつかあります。今回はその主なものをご紹介します。

### 1 女性活躍推進法〔4月〕

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するために制定された「女性活躍推進法」により、労働者301人以上の企業には、下記①～③を本年4月1日までに行うことが義務づけられています。

※労働者には、1年以上継続雇用されているパート社員なども含まれます。

※300人以下の企業は努力義務となります。

#### ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 (チェックポイント)

- ・採用者に占める女性比率
- ・勤続年数の男女差
- ・労働時間の状況
- ・管理職に占める女性比率

#### ② 行動計画の策定・届出

〈状況把握・課題分析を踏まえた下記の実施〉

- ・行動計画の策定(計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施時期)
- ・都道府県労働局への届出 → 1月より受付が開始されています。
- ・労働者(社内)への周知
- ・外部への公表

#### ③ 情報公表

★厚生労働省のホームページにて分析方法、提出方法等が確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyouk-intoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf>

### 2 健康保険における変更点〔4月〕

マロニエ通信11月号で詳しくお伝えしましたが、4月1日より次の点が変更になります。

#### ① 健康保険の標準報酬月額の上引き

現在、全47等級(上限121万円、下限5.8万円)である標準報酬月額が、全50等級(上限139万円、下限5.8万円)に引き上げられます。また、標準賞与額も年間上限が540万円から573万円に引き上げられます。

#### ② 傷病手当金と出産手当金の日額計算方法の見直し

傷病手当金・出産手当金の支給額決定のため参照される標準報酬月額が、直前の標準報酬月額から直近の継続した12か月間の平均へ変更されます。

### 3 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大〔10月〕

法改正により、社会保険加入者の範囲が短時間労働者へも拡大されます。以下が、適用拡大の5要件となります。今後の会社の取り組みとして、対象となる従業員の把握、短時間労働者からの要望に対する対応や労務環境の見直しなどが必要になってきます。

- ① 週の労働時間が20時間以上あること
- ② 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること
- ③ 勤務期間が1年以上見込まれること
- ④ 学生を適用除外とすること
- ⑤ 現行の適用基準で適用となる被保険者数が501人以上の企業を強制適用対象とすること

※全従業員数ではなく、現行の適用基準で適用となる被保険者数によります。

※500人以下の企業については当面の間、この措置が猶予されます。

なお、上記変更にともない、厚生年金の標準報酬等級の下限が8.8万円(現行9.8万円)に引き下げられます。現在、9.8万円に登録されている方の実報酬額が新たな最低等級に該当する場合には、標準報酬の改定を行うこととなります。

## Topics 2. 65 歳以上の雇用保険適用について

少子高齢化が一層進展し、今以上に高齢者等の雇用を進め  
ていくため、雇用保険制度等の見直しが検討されています。  
厚生労働省は平成 27 年 11 月 25 日に労働政策審議会雇用保  
険部会に対して、雇用保険制度の改正案を提示しました。

### 改正案のポイントは次の通りです

- ① 65 歳以上の新規雇用者を雇用保険の適用対象とする
- ② 64 歳以上(4 月 1 日現在)の者の雇用保険料の徴収免除を廃止
- ③ 介護休業給付の給付率を40%→67%に引き上げる

項目	現行制度	改正案
新規雇用	65 歳に達した日以後に新たに雇用される者については雇用保険の適用を除外	65 歳に達した日以後に新たに雇用される者についても雇用保険の適用対象とする
失業等給付	基本手当日額の 30 日分又は 50 日分の一時金を支給(高齢求職者給付金)	同じ
保険料免除	4 月 1 日現在、64 歳以上の者に対しては雇用保険料の徴収を免除	65 歳に達した日以後に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とすることを契機に、雇用保険料の徴収免除を廃止(一定の経過措置を検討)
雇用促進	—	65 歳以上の者を一定割合以上雇用している事業主に対する助成措置の検討
介護休業	介護休業の給付率 40%	介護休業の給付率 67% (育児休業給付と同様の給付率への引き上げ)

※現在、65 歳に達した日以後に雇用される者については、雇用保険法の適用が除外されるため、新たに雇用保険に加入することができません。これは昭和 59 年の雇用保険法改正において講じられた措置です。

## Topics 3. ところ変われば - カリフォルニアでの雇用 -

私事で恐縮ですが、娘がカリフォルニアに留学しており、留学生も一定の範囲で働くことができるので、その準備をしています。この機会にカリフォルニア(CA)州の雇用制度について調べてみたのですが、色々興味深い点が発見できました。

・CA 州に限らず、米国における雇用の最大の特徴は「随意雇用(Employment At-Will)」です。会社は従業員をいついかなる理由で解雇してもよいし、従業員もいついかなる理由で辞職してもよい、というものです。ただし、「いかなる理由でも」というのは、法の許す範囲であり、解雇理由が人種・性別・宗教・年齢などによる場合、差別的取り扱いとして違法となります。これは採用や昇進の判断にも適用されます。CA 州らしいのは、性志向(同性愛)も差別禁止事項に加えられていることです。

・CA 州では、一般の労働基準法対象従業員(Non-Exempt Employee)に対する給与の支払いは、月 2 回以上と定められています。また、給与計算対象期間の締め後 10 日以内に支払わねばなりません。例えば、15 日締めの末日払いでは違法になります。

・会社の福利厚生制度は、日本と大きく異なります。オバマケアが導入されたとはいえ、米国は国民皆保険とはなっておらず、健康保険料は極めて高額です。このため、健康保険料をどの程度会社が負担してくれるのかが、従業員の大きな関心事になっています。

また、日本でいう厚生年金制度を提供する会社は殆どなく、代わりに 401(k) プランが一般的となっています。これを会社が提供していないと、従業員の採用が困難と言われます。

さらには、退職金制度自体が存在しませんので、その代わりに従業員への長期インセンティブとして、ストック・オプションの付与が広く行われています。この制度がない会社は、他の報酬でよほど補わないと、優秀な人材の確保がしにくいと言われています。

逆にいえば、いま日本で働いている外国人従業員も、元々はその国独自の雇用制度になじんでいたはずで、日本の雇用制度・雇用慣行も独特のものがありますので、その違いを意識した労務管理が必要でしょう。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《如 月》環境意識

あっという間に 1 年が過ぎ、今年も冬がやってまいりました。今年は暖冬ということできほど寒さは厳しくないため、寒いのが苦手な方は過ごしやすい冬なのではないでしょうか。

しかし、ウィンタースポーツ好きの私にとっては「もっと寒くなって早く雪がふらないかな...」とはらはらさせられる暖かさでした。ようやく東京でも初雪を観測し、冬将軍とは言わないまでも、ようやく冬らしくなりました。

温暖化の影響でどんどん冬が短くなるのは寂しいことですが、毎年環境保護を考えさせられるよい機会ともなっております。

地球温暖化問題は今日明日自分の身に不利益が起こる問題ではないため、日々意識するのは難しいですが、今年は冬の間に何か環境保全につながることを習慣づけたいと思います。日々の節電やゴミの分別など、小さなことですが、塵も積もれば山となることを信じて継続したいと思います(笑)



Facebook 毎週火・木更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



プライバシーマーク  
取得いたしました



10840560