



今の特集

1. 「多様な正社員」制度について
2. 健康保険の標準報酬月額等級が増えます
3. 傷病手当金・出産手当金の計算方法が変わります
4. 労使協定を届け出ていますか？

1. 「多様な正社員」制度について

厚生労働省は、「正社員」と「非正規労働者」の二極化を緩和し、従業員のワーク・ライフ・バランスと企業の優秀な人材の確保・定着を図るための多面的な働き方＝職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及を図っています。

「多様な正社員」制度では、次のようなケースを想定しています。

- 1) 勤務地限定正社員
 - ・育児や介護の事情で転勤が難しい者の離職の防止として。
 - ・改正労働契約法に基づく有期契約労働者からの無期転換の受け皿として。
 - ・技能の蓄積、承継が必要な生産現場での、非正規雇用からの転換の受け皿として。
 - ・多店舗経営するサービス業での、地域のニーズに合ったサービスの提供のため。
- 2) 職務限定正社員
 - ・金融、IT など高度な専門性を伴う職務において、プロフェッショナルとしてのキャリア形成に活用。
 - ・資格が必要とされる職務、同一企業内で他の職務と明確に区別できる職務で活用。
- 3) 短時間正社員
 - ・育児や介護の事情で長時間勤務が難しい者などの離職の防止として。
 - ・キャリアアップに必要な能力を習得する際の時間を確保できる働き方として。

厚生労働省では、「多様な正社員」制度の普及のため、企業が新たに制度を導入し、実際に対象となる従業員が発生した場合に受給できる「キャリアアップ助成金 多様な正社員コース」を平成27年4月10日に新設しました。この助成金を受給するには、事前に就業規則等に制度を規定し労働基準監督署に届出していること、労働局にキャリアアップ計画書の認定を受けていることが必要となりますので、まずは助成金制度の内容を確認して下さい。



2. 健康保険の標準報酬月額等級が増えます

社会保険料の計算の元となる標準報酬月額について、平成27年5月の国会で、「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険等の一部を改正する法案」が成立し、平成28年4月より健康保険の標準報酬月額の上限が引き上げられる予定です。

現在の全47等級（上限121万円、下限5.8万円）から3等級増え、全50等級（上限139万円、下限5.8万円）へ変更になります。

月給121万円を超える高所得者と雇用する企業の負担は重くなりますが、社会全体の社会保険の負担の公平化を図るためのものです。

第47級	1,210,000円	1,175千円以上 1,235千円未満
第48級	1,270,000円	1,235千円以上 1,295千円未満
第49級	1,330,000円	1,295千円以上 1,355千円未満
第50級	1,390,000円	1,355千円以上

追加

また、健康保険については、賞与の年度合計もあわせて見直され、540万円から573万円に上限額が引き上げられます。

3. 傷病手当金・出産手当金の計算方法が変わります ※施行日は未定

医療保険制度改革法案が平成27年5月に可決され、傷病手当金・出産手当金を計算する際の標準報酬月額(※)について、平成28年度、変更されることとなりました(施行日未定)。
※標準報酬月額とは：標準報酬月額÷30



【傷病手当金、出産手当金の計算（1日につき）】

【変更前】

支給時の本人の標準報酬月額×2/3



【変更後】

支給を開始する日の属する月以前の直近の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額の1/30に相当する額×2/3

これにより、退職前に何らかの要因で標準報酬月額が下がっても、直近の12ヶ月間の標準報酬月額を平均して計算されるので、申請者の不利益が改善される見込みです。

4. 労使協定を届け出ていますか？

労使協定とは、労働基準法、育児介護休業法等で定められた事項に関して、労働者側の代表者と使用者（会社）との間で取り決めた内容を文書にしたものをいいます。代表的なものに、時間外労働や休日労働に関する36協定があります。

労使協定の締結は、複数の事業所・工場・店舗等がある場合、規模の大小を問わず事業場ごとに締結する必要があります。締結後は労働者に周知しなければなりません。

また、労使協定には、労働基準監督署への届出義務のあるものとそうでないものがあります(表)。

例えば、36協定の場合、単に締結するだけでは意味をなさず、届出をせずに時間外労働や休日労働をさせると、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金という重い罰則が科せられます。

就業規則に「(労使間の) 協定による」という文言がある場合、きちんと締結(届出義務のあるものは労働基準監督署への届出)しているか確認されることをお勧めします。

労使協定の種類	労基署への届出義務
貯蓄管理に関する協定	要
賃金からの控除に関する協定	不要
1ヶ月単位の变形労働時間制に関する協定	条件により不要
フレックスタイム制に関する協定	不要
1年単位の变形労働時間制に関する協定	要
1週間単位の非定型的变形労働時間制に関する協定	要
一斉休憩の適用除外に関する協定	不要
時間外労働・休日労働に関する協定 (36協定)	要
60時間超の時間外労働の代替休暇に関する協定	不要
事業場外労働のみなし労働時間制に関する協定	条件により不要
専門企画業務型裁量労働制に関する協定	要
年次有給休暇の計画的付与に関する協定	不要
年次有給休暇の時間単位付与に関する協定	不要
年次有給休暇の賃金を標準報酬月額とする協定	不要
育児休業・介護休業等の適用除外者に関する協定	不要
65歳までの継続雇用制度に関する協定	不要

【発行元】 SATO 社会保険労務士法人 名古屋オフィス
〒450-0003

愛知県名古屋市中村区名駅南 1-17-10
SUZU1 05ビル 2F

TEL : 052-414-5836

FAX: 052-414-5839

