

春先以降に予定されております給与計算業務にかかわる主な法改正につき、大枠と要所について、取り急ぎ、ご報告申し上げます。なお、今後の国会審議等により、内容や時期が変更になる可能性がございますので、その際には随時、ご連絡申し上げます。

## **1．通勤手当の非課税限度額の引き上げ（平成28年1月）**

**平成28年1月1日以後に受けるべき通勤手当より変更となります。**

平成28年度税制改正により、通勤手当もしくは通勤用定期乗車券の非課税限度額の最高限度額が月10万円から**月15万円に引き上げ**られます。

## **2．雇用保険料率引き下げ（平成28年4月）**

**平成28年4月1日より、雇用保険料率が下記のとおり、変更となります。**

【現行】 労働者 5.0/1000 事業主 8.5/1000（失業給付 5.0/1000 + 二事業 3.5/1000）

【変更後】 労働者 **4.0/1000** 事業主 7.0/1000（失業給付 4.0/1000 + 二事業 3.0/1000）

また、上記のほか、将来的には**65歳以上の雇用保険の適用拡大（平成29年1月）**、**免除対象高年齢労働者の見直し（平成32年4月）**なども予定されております。

## **3．子ども・子育て拠出金（旧児童手当拠出金）率の引き上げ（平成28年4月）**

**平成28年4月1日より、厚生年金保険料と共に事業主から徴収されている子ども・子育て拠出金（旧児童手当拠出金）率が下記のとおり、変更となります。**

【現行】 1.5/1000 【平成28年度】 **2.0/1000**

【平成28年度】 2.0/1000 【平成29年度】 2.3/1000 二段階で引き上げ

## **4．健康保険・介護保険料率変更（平成28年4月）**

**例年、3月分保険料（4月納付分）より、健康・介護保険料率が変更となる可能性がございます。変更の有無につき、加入する健康保険組合からのお知らせをご確認ください。**

【（ご参考）協会けんぽ東京支部】

- ・健康保険料率：99.7（被保険者 49.85）/1000 **99.6（被保険者 49.8）/1000** へ引き下げ
- ・介護保険料率：**変更なし**

## **5．健康保険の標準報酬月額および標準賞与額の上限の引き上げ（平成28年4月）**

**平成28年4月1日より、健康保険の標準報酬月額の上限が引き上げられます。**

健康保険の標準報酬月額の上限は現在、第47等級（121万円）となっておりますが、3等

級追加され、第50等級(139万円)まで引き上げられます。

【現行】

等級	標準報酬月額	報酬月額
47級	121万円	117.5万円以上

【改正後】

等級	標準報酬月額	報酬月額
47級	121万円	117.5万円以上123.5万円未満
48級	127万円	123.5万円以上129.5万円未満
49級	133万円	129.5万円以上135.5万円未満
50級	139万円	135.5万円以上

平成28年4月1日より、健康保険の標準賞与額の上限が引き上げられます。

健康保険の標準賞与額の上限は現在、年度累計で540万円となっておりますが、573万円まで引き上げられます。

## 6. 健康保険傷病・出産手当金の支給額の見直し(平成28年4月)

平成28年4月1日より、健康保険傷病手当金、出産手当金の日額の算定方法が、下記のとおり変更となります。

【現行】 「直近月の被保険者の標準報酬月額×1/30×2/3」

【変更後】 「直近1年間の被保険者の標準報酬月額の平均額×1/30×2/3」

被保険者となった期間が12ヶ月未満の場合は、その期間の標準報酬月額の平均か、加入する協会けんぽまたは健康保険組合の全被保険者の平均標準報酬月額のいずれか低い方の額となります。

## 7. 社会保険の適用拡大(平成28年10月)

従業員500人超の企業で、パートの社会保険の加入要件が拡大されます。

(平成28年10月1日から)

勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の3/4未満で、下記すべての要件を満たした場合に、加入義務が発生します。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金(通勤手当・残業手当等を除く)が88,000円以上(年収106万円以上)
- ・1年以上使用されることが見込まれること
- ・学生でないこと

将来的には、適用の拡大が予定されております。

厚生年金の被保険者数でカウントします。

適用単位は、法人であれば、法人登記(会社法人等番号)単位となります。

## **(ご参考) 労働基準法改正**

平成28年4月(ただし については、平成31年4月)に下記、法改正が予定されておりましたが、今国会での成立を見送り、秋以降に先送りされる予定のため、現時点での施行時期は、未定となっております。

**中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予が廃止されます。**

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

**一定日数の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられます。**

年間付与日数が10日以上(労働者に対して、年間5日について使用者が時季指定することにより与えなければなりません(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年休の日数分については、時期の指定は要しない))

**フレックスタイム制の清算期間の上限が1ヶ月 3ヶ月に引き上げられます。**

**特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)が創設されます。**

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることができます。また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければなりません。

以上