山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.89（平成 28 年 2 月 15 日）

こんにちは。
PDF でお送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に
関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【目次】
1. 平成 28 年 4 月の健康保険改正
2. 雇用継続給付申請時のマイナンバー取扱いの変更
3. 外国人雇用の注意点

■社会保険労務士山口事務所：http://www.ys-office.co.jp/

---

1. 平成 28 年 4 月の健康保険改正

健康保険に関し、今年 4 月より変更となる事項をお伝えします。

（1）傷病手当金、出産手当金の支給額変更
4 月 1 日より、1 日あたりの支給額が変更となります。

現行：休んだ日の標準報酬月額÷30 日×2/3
4 月 1 日以降：支給開始日以前 12 ヶ月間の標準報酬月額の平均額÷30 日×2/3

入社 1 年未満等で、支給開始日前に加入期間が 12 ヶ月ない場合は、「加入期間の標準報酬月額の平均額」と「前年度 9 月の全被保険者の平均標準報酬月額（28 万円）」とを比較して少ない額を使用して計算することとなります。
（過去 12 ヶ月間に転職している場合、離職している期間が 1 ヶ月以内の場合は通算されます。）

現在受給されている方も、4 月 1 日以降は上記計算方法による金額に変わりますのでご注意ください。

（2）健康保険の標準報酬月額等の上限引き上げ
・標準報酬月額の上限引き上げ
現在は、上限が第 47 等級（121 万円）となっていますが、次の 3 つの等級が追加されます。
第 48 等級（127 万円：1,235,000 円以上 1,295,000 円未満）
第 49 等級（133 万円：1,295,000 円以上 1,355,000 円未満）
第 50 等級（139 万円：1,355,000 円以上）

なお、平成 27 年の算定基礎届や、既に提出している月額変更届にて、平均の報酬月額が上記第 48～50 等級に該当している場合は、自動的に等級が変更され、その通知が届きます。
役員の方などで、すでに報酬額が上限に達している場合には、4 月分（5 月末納付分）の健康保険料を控除する際に新しい保険料へ忘れずに変更をしてください。なお、厚生年金は変更ありません。

・標準賞与額の年間上限引き上げ
累計標準賞与額の上限も現在の 540 万円から 573 万円に引き上げられます。（1 年間は、毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日）
したがって、年度内の賞与支給額が合計で 573 万円に達した場合に、それを上回る分の賞与額について健康保険料がかからないということになります。

傷病手当金、出産手当金
http://www.kyoukaikenpo.or.jp/~/media/Files/honbu/g3/cat310/280201seidokaisei.pdf

標準報酬月額、累計標準賞与額
http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/kyokaikenpo/0208.html

（佐藤）

---

2. 雇用継続給付申請時のマイナンバー取扱いの変更

雇用継続給付（育児休業給付・介護休業給付・高年齢雇用継続給付）の支給申請は、これまで「原則として被保険者が行う」こととなっていましたが、雇用保険法施行規則の一部改正により平成 28 年 2 月 16 日より、「原則として事業主が行う」こととなりました。

それに伴い、会社が雇用継続給付の支給申請をする際、次の点が変わります。

・会社が本人に代わって雇用継続給付を行うことについて締結した「労使協定」は不要となります。
・マイナンバー取扱事務においては、会社は従業員の代理人ではなく、「個人番号関係事務実施者」となります。そのため、2 月 16 日以降は、ハローワーク窓口での申請において代理権やマイナンバーの確認書類は不要となります。
・資格取得届等と同様、会社が「個人番号関係事務実施者」となるため、従業員からマイナンバーを取得する際は、会社が従業員の本人確認を行う必要があります。

厚生労働省リーフレット
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000111929.pdf

（中山）

---

3. 外国人雇用の注意点

厚生労働省が平成 27 年 10 月末現在の外国人雇用に関する届出状況を公表しました。
平成 27 年 10 月末現在の外国人労働者数は 907,896 人で前年同期比 120,269 人（15.3%）増加しており、
平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110224.html

外国人を雇用する際に注意したいのが、その外国人の「就労制限の有無」です。
就労制限の有無は、出入国管理及び難民認定法（入管法）上の在留資格を持って日本に中長期間滞在する外国人が持つ「在留カード」に記載されています。

「就労制限なし」の記載がある場合、その外国人労働者の就労について制限はありませんが、その他の記載がある場合は雇用できないか、または業務内容や労働時間等に関して注意が必要です。

少子化等の影響で労働力人口の減少が予想される中、今後も外国人労働者が増加することが考えられます。
外国人労働者を雇用する際は必ず在留カードで就労制限の有無を確認して下さい。

入国管理局：不法就労防止にご協力ください（在留カードの見方など）
http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/pdf/2015fuhoushurou.pdf

厚生労働省：就労が認められる在留資格など
http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm

（望月）

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所
執筆:望月孝次、佐藤貴之、中山貴子
〒151-0051
東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F
TEL:03-5775-0762 FAX:03-5775-0763
Homepage:http://www.ys-office.co.jp
Facebook :http://www.facebook.com/ysoffice