

トピックス

すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、今日までに答申した平成28年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめました。

これは、7月28日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「平成28年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、地方最低賃金審議会が改定額を調査・審議した結果を取りまとめたものです。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までに順次発効される予定です。

平成28年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- 改定額の全国加重平均額は823円（昨年度798円）※
※昨年度との差額25円には、全国加重平均額の算定に用いる労働者数の更新による影響分（1円）が含まれている
- 全国加重平均額25円の引上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降、最大の引上げ（昨年度は18円）
- 最高額（東京都932円）と最低額（宮崎県等2県714円）の比率は76.6%（昨年度は76.4%。なお、この比率は昨年度に引き続き2年連続の改善）

平成28年度地域別最低賃金時間額答申状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】 ()内は平成27年度	引上げ額【円】	都道府県名	最低賃金時間額【円】 ()内は平成27年度	引上げ額【円】
北海道	786 (764)	22	滋 賀	788 (764)	24
青 森	716 (695)	21	京 都	831 (807)	24
岩 手	716 (695)	21	大 阪	883 (858)	25
宮 城	748 (726)	22	兵 庫	819 (794)	25
秋 田	716 (695)	21	奈 良	762 (740)	22
山 形	717 (696)	21	和歌山	753 (731)	22
福 島	726 (705)	21	鳥 取	715 (693)	22
茨 城	771 (747)	24	島 根	718 (696)	22
栃 木	775 (751)	24	岡 山	757 (735)	22
群 馬	759 (737)	22	広 島	793 (769)	24
埼 玉	845 (820)	25	山 口	753 (731)	22
千 葉	842 (817)	25	徳 島	716 (695)	21
東 京	932 (907)	25	香 川	742 (719)	23
神奈川	930 (905)	25	愛 媛	717 (696)	21
新 潟	753 (731)	22	高 知	715 (693)	22
富 山	770 (746)	24	福 岡	765 (743)	22
石 川	757 (735)	22	佐 賀	715 (694)	21
福 井	754 (732)	22	長 崎	715 (694)	21
山 梨	759 (737)	22	熊 本	715 (694)	21
長 野	770 (746)	24	大 分	715 (694)	21
岐 阜	776 (754)	22	宮 崎	714 (693)	21
静 岡	807 (783)	24	鹿 児 島	715 (694)	21
愛 知	845 (820)	25	沖 縄	714 (693)	21
三 重	795 (771)	24			
全国加重平均額				823 (798)	25

今回は、「雇用保険の適用の拡大」にスポットを当てます。

雇用保険の適用の拡大

雇用保険の適用の拡大〔雇用保険法、労働保険料徴収法関係〕

改正の趣旨⇒雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高齢者について、生涯現役社会の実現の観点から、その雇用が一層推進されるよう、雇用保険の適用を拡大する。



改正前（現行）

- ・ 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外とする。
- ・ 同一の事業主の適用事業に65歳前から引き続いて雇用されている者のみ、高年齢継続被保険者として雇用保険を適用し、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金（賃金の50～80%の最大50日分）を1度だけ支給する。
- ・ 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除。



改正後

平成29年1月～

- ・ 65歳以降に雇用された者についても、高年齢被保険者として雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給する（支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可）。
- ・ さらに、介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者を対象とする。

平成32年4月～

- ・ 雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収する。

◇ 現行の制度では、65歳以降に新たに雇用した従業員については、雇用保険の適用除外ですが、来年からは、そのような従業員も、週所定労働時間が20時間未満である場合などを除き、被保険者（高年齢被保険者）となります。雇用保険の資格取得の手続きも必要となりますね。また、平成32年度からですが、64歳以上の者の雇用保険料の免除の制度も廃止されます。

番外

厚生年金保険料が9月分(10月納付分)から引き上がります

厚生年金保険の保険料率が、今までの17.828%から0.354%引き上げられ、「18.182%」となります。この保険料率は「平成28年9月分(10月納付分)から平成29年8月分(9月納付分)まで」の保険料を計算する際の基礎となります（健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません）。なお、厚生年金の標準報酬月額等級については、平成28年10月から、下限に1等級追加され（88,000円）、計31等級となります。

365日の誕生花・花言葉



9月 18日

サルビア（紫）
花言葉：尊敬

サルビアはブラジル原産です。ラテン語で「治療する」に由来します。これは、仲間のセージに薬効があったためだそうです。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態

厚生省が実施する「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成27年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年10月1日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

企業調査の結果から

(1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は59.1%（平成25年度調査では51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は65.9%（同59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は9.6%（同9.2%）、課長相当職は17.4%（同16.8%）、係長相当職は20.1%（同21.5%）となっています。

企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では部長相当職が61.0%（同63.5%）、課長相当職が89.7%（同93.5%）、1,000～4,999人規模では部長相当職が37.5%（同35.9%）、課長相当職が67.5%（同70.6%）との結果になっています。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は11.9%（平成25年度調査では9.1%）で、前回調査に比べ2.8ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は12.8%（同10.8%）で、同じく2.0ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では5.8%（同4.9%）、課長相当職では8.4%（同6.9%）、係長相当職では14.7%（同13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。



「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。

「輝く女性を採用するブランディング戦略」 セミナー開催のお知らせ

「輝く女性を採用するブランディング戦略」セミナーを開催いたします。

日時：平成28年9月28日（水）

場所：BIZ FUKUOKA セミナールーム（福岡市中央区渡辺通3-6-15 NOF天神南ビル3F）

女性採用に向けた戦略、また助成金活用術をお知りになりたい方、この機会にぜひご参加ください！
多くの方々のご参加をお待ちしています。（詳しくは別紙をご覧ください）

お 仕 事 カ レ ン ダー	
9/10	9/30
・一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ・8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	・8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ・7月決算法人の確定申告・翌年1月決算法人の中間申告 ・10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告

育児休業取得者の割合と男性の育休取得で受給できる新設助成金

男女別の育児休業取得率は？

厚生労働省から「平成 27 年度 雇用均等基本調査」の結果が公表され、育児休業の取得者割合（取得率）が明らかになりました。

これによると、平成 27 年度に育児休業を取得した女性の割合（平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までに在職中に出産した女性のうち、平成 27 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 81.5%（前年度 86.6%）、同じく男性の割合（同期間中に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 2.65%（同 2.30%）となり、男性の取得率は平成 8 年度の調査開始以来過去最高となったそうです。

女性の取得率は平成 20 年（90.6%）をピークに伸び悩んでおり、ここ 9 年では最低の割合となりました。

男性の取得率は過去最高。しかし…

男性の取得率は調査開始以来「過去最高」となりましたが、政府が目標として掲げる「2020 年度に 13%」には程遠い数字となっています。

何らかの抜本的な対策が講じられない限り、2020 年までに取得率を 13%に引き上げることは不可能と言えるでしょう。



今年度から新設された助成金

そんな状況の中、「両立支援等助成金」の 1 つとして、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う「出生時両立支援助成金」が今年度から新設されました。

支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業（1 年度につき 1 人まで）であり、過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外となります。

支給額は、中小企業では 1 人目が 60 万円（2 人目以降 15 万円）、大企業では 1 人目が 30 万円（2 人目以降 15 万円）となっています。

男性従業員のご家庭にお子さんが産まれる予定がある場合、申請を検討してみてもはいかがでしょうか。

ストレスチェック全体研修を実施しました

平成 28 年 8 月に、熊本の医療法人病院内にてストレスチェック制度の全体周知説明会を 2 回に分けて行いました。およそ 500 人の職員様に、改正労働安全衛生法に伴うストレスチェック制度の制度趣旨、導入背景、実施体制、実施方法等の説明を行いました。



常時 50 人以上の従業員を雇用する事業主は今年の 11 月 30 日までに、ストレスチェックを実施しなければなりません。ストレスチェックを実施する為には、導入前の準備段階として、①事業者による方針の表明、②衛生委員会での調査審議、③社内規定類（ストレスチェック制度実施マニュアル、メンタルヘルス休職・復職規程等）の整備、④従業員への周知・情報提供を行う必要があります。

これらの事を怠ると、せっかくのメンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度が死骸化し絵に描いた餅になってしまいます。そのようにならない為にも、ストレスチェックを法律で決まったから仕方なく実施するのではなく、「ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策は投資だ」という考え方を持って取り組んで行くことが重要になります。



社内のストレスチェック制度が止まっている…、衛生委員会ってどう進めるの？…、制度をどのように進めて行けば良いか分からない…、誰に相談したら良いか分からない…などストレスチェック制度についてお困りの事や、お分かりにならない事があればお気軽に弊社までご連絡ください。弊社が御社のストレスチェック制度をお手伝いいたします。