

# 今後の社会保険関係の 法改正情報

## 注目トピックス

### 01 | 今後の社会保険関係の法改正情報

社会保障制度の持続のために、平成 28 年 4 月から健康保険の標準報酬月額と賞与額の上限額が改定されます。その他社会保険の法改正動向について解説します。

## 特集

### 02 | プロセス評価の精度を上げる方法

人事評価があまりに「結果偏重型」だと、チームビルディングなどに悪影響を与えます。「作業過程＝プロセス評価」をどのように組み込めばよいでしょうか。

### 03 | いまさら聞けない「130 万円の壁」

被扶養配偶者の年収が 130 万円以上になると社会保険の扶養から外れ、手取り支給額が減ってしまう逆転現象に対して、政府方針により助成金が検討されています。あらためて「130 万円の壁」現象について解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | シンプルだけれど重要なリーダーの仕事

(かんき出版)

2 万人以上の管理職に研修を実施してきた著者が、当たり前のことだけれど実行できない行動や考え方を厳選して、わかりやすい切り口で明確に解説しています。読んで終わりではなく、読む→振り返る→実践する→読むを繰り返すことで、リーダーとしての型が身につく一冊です。



## 神田社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 扶養の範囲確認フローチャート

# 今後の社会保険関係の 法改正情報

社会保障制度の持続のために、平成 28 年 4 月から健康保険の標準報酬月額と賞与額の上限額が改定されます。その他社会保険の法改正動向について解説します。

## はじめに

マイナンバー制度開始の影響もあり、社会保険未加入事業所に対する加入指導が多く行われています。これからはいっそう社会保険に対する公平な取扱いが強化されていくことでしょう。

その社会保険の中で特に影響が大きい高額所得者に対する保険料負担を実態に合わせるべく、標準報酬月額上限などの改正が行われます。以下、社会保険関係の今後の法改正予定について紹介します。

## 1. 健康保険の等級上限の変更

現在、標準報酬月額は、健康保険が 1 等級（58,000 円）から 47 等級（1,210,000 円）までの 47 等級、厚生年金保険が 1 等級（98,000 円）から 30 等級（620,000 円）までの 30 等級に分かれています。

このうち、健康保険の上限が平成 28 年 4 月 1 日より引き上げられ、下表のとおり 3 等級追加されます。

### 改正前

月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 等級	1,210,000 円	1,175,000 円以上

### 改正後

月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 等級	1,210,000 円	1,175,000 円 以上 1,235,000 円 未満
第 48 等級	1,270,000 円	1,235,000 円 以上 1,295,000 円 未満
第 49 等級	1,330,000 円	1,295,000 円 以上 1,355,000 円 未満
第 50 等級	1,390,000 円	1,355,000 円 以上

なお、平成 28 年 3 月時点の標準報酬月額の基礎となった給与の額が 1,235,000 円以上の被保険者については、平成 28 年 4 月から追加された標準報酬月額に再度あてはめられ、新しい標準報酬月額が決定されます。

## 2. 標準賞与額の上限の改定

賞与についても上限の改正が行われます。現在、賞与にかかる社会保険等級の上限は、健康保険が年度（4 月から翌年 3 月）累計額 540 万円、厚生年金保険が支給 1 回（同じ月に 2 回以上支給されたときは合算）あたり 150 万円となっています。

このうち、健康保険の上限額については、平成 28 年 4 月 1 日より 573 万円に引き上げられます。

なお、この改正は平成 28 年 4 月 1 日以降に支給された賞与額が対象となります。

## 3. その他の改正予定

平成 28 年 10 月から、従業員数 501 人以上の企業については社会保険適用をパートにも拡大し、週 20 時間以上、月額賃金 88,000 円以上の短時間勤務者も社会保険加入の対象となります。

中小企業については当面適用されませんが、数年以内に適用の方向に行くことが予想されます。

社会保険制度全体の維持のため、これからも社会保険加入はますます重要な経営課題となりそうです。

# プロセス評価の精度を上げる方法

人事評価があまりに「結果偏重型」だと、チームビルディングなどに悪影響を与えます。「作業過程＝プロセス評価」をどのように組み込めばよいでしょうか。

## はじめに

人事評価はマネジメントの中でも特に難しい分野です。貢献度の高い人に高い報酬を与えたいとリーダーならば誰もが考えますが、売上などの「結果」に偏重した評価を行うと自分の成績だけにこだわった非協力的な行動を助長することになります。

一方で、プロセス（過程）を正しく評価をしようと試みたとしても、意欲や行動に対してはあいまいな評価になりがちです。以下、プロセス評価の精度をどのように上げることができるかについて考察します。

## 1. 「能力－行動－成果」を定義する

人事評価の精度を上げるためには、まず「能力-行動-成果」の定義をすることが必要です。

下図に示した通り、③の成果を出す人は「①能力があり」かつ「②その能力を使った行動」をしています。営業マンであるなら「①プレゼン能力」があり、かつ「②プレゼンの機会を得るための電話営業」をしているから③の成果につながっていると推定できます。

それぞれの職種において「成果とは何か？」をきちんと定義し、既存の社員の中で高い成果を出している人が「①どんな能力があり」「②どんな行動をしているか」を書き出していくと、評価すべきポイントが明確になるでしょう。

## 2. 中間要素の存在を自覚する

ところが、能力があって行動もしているが、成果に結びつかないことが実際には起こります。そこにはマーケット規模の違いや消費者ニーズの変化など、能力や行動と関係のない「中間要素」が存在するためです。

変化スピードの速い現代においてはこの中間要素が常に変化しているため、成果を出すために必要な能力や行動の定義も流動的に変わってしまう可能性があります。

さらに「分析が得意」「勢いあるプレゼンが得意」などの社員の能力の個人差によっても選ぶべき行動に違いがあるでしょう。

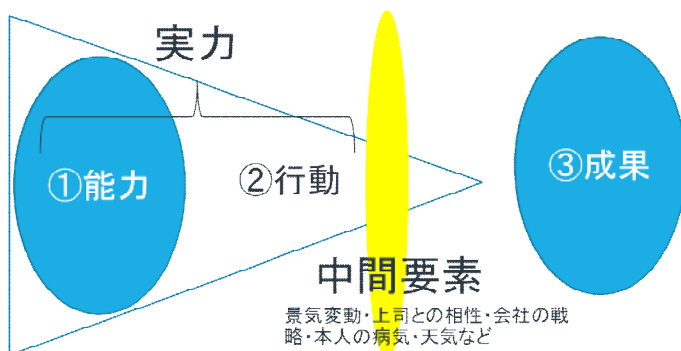
## 3. 目標設定と相互行動支援の文化づくり

そのため、「能力はこれを身につけなさい」「〇回電話営業をしなさい」などの画一的なものでなく、もっと柔軟で、個人ごとにカスタマイズ可能なプロセス管理が求められます。

社員一人ひとりに合わせたプロセス管理をするためには、1対大勢でなく1対1～2の小規模なチームでの管理手法が適しています。

チームごとに定量的な目標設定をしてその目標達成に必要な「能力開発行動」と「成果を出す業務行動」を定量的にタスク化してもらいましょう。

さらに、それぞれのチームが立てた計画が、成果のために適切かをマネージャーが継続的に見て、適宜必要なフィードバックを行うと良いでしょう。



# いまさら聞けない 「130 万円の壁」

## はじめに

サラリーマンの妻などの被扶養配偶者の年収が 130 万円以上になると自分で社会保険に加入しなければならず、その分社会保険料負担が増えるため、年収を 130 万円未満に抑えようとする「130 万円の壁」という問題があります。

この問題を解決するために政府はパートの勤務時間を増やしたり給与をアップしたりする企業に助成金を支給する方針を発表しました（詳細は未定です）。

扶養問題については今後の法改正動向もあり注目すべき話題ですので、あらためて「130 万円の壁」問題について解説します。

## 扶養の種類

扶養には「健康保険の扶養」と「年金の扶養」「所得税の扶養」の三つがあると考えるとわかりやすいでしょう。

収入が一定額未満の配偶者については、家計においてメインの収入を稼いでいる方が養育しなければならない状態だとみなし、「扶養されている方」に保険料や税を負担させないという仕組みがあります。

健康保険  
の扶養  
(被扶養配偶者)

年金  
の扶養  
(第3号被保険者)

所得税  
の扶養

## 扶養に入る／入らないの基準

次に、社会保険（健康保険と厚生年金）に加入している配偶者の扶養に入れるか入れないかの基準について解説します（税金の扶養については説明を省略します）。

扶養に入れるかどうかは①収入面と②働き方の面の二つから判断します。①収入面では年収 130 万円未満（60 歳

被扶養配偶者の年収が 130 万円以上になると社会保険の扶養から外れ、手取り支給額が減ってしまう逆転現象に対して、政府方針により助成金が検討されています。あらためて「130 万円の壁」現象について解説をします。

以上または障害年金受給者については 180 万円未満）であること、②働き方の面では自身で社会保険が適用になるほどの長さで働いていないことが条件となります。

社会保険では、現在正社員の 4 分の 3 以上の働き方をすると社会保険適用となるため、週 40 時間の法定労働時間から換算すると概ね週 30 時間勤務がボーダーラインとなります。

①収入面	年収 130 万円未満（60 歳以上または障害年金受給者については 180 万円未満）が条件
②働き方の面	自身で社会保険が適用になるほどの長さで働いていないことが条件（概ね週 30 時間未満）

## 扶養の効果

扶養に入ると、自身で健康保険料、年金保険料を支払う必要がなくなりますので、その合計分だけ家計負担が軽くなります。

逆に言うと、扶養の基準から少しでもオーバーしてしまうと、その保険料負担分だけ手取り収入が減ってしまうことになります

※ただし、扶養に入ろうとする者が自身で社会保険に加入した場合、その分将来の老齢年金は手厚くなります。

従業員数 501 人以上の企業については、平成 28 年 10 月より「週 20 時間以上、年収 106 万円以上」のパート労働者についても社会保険が適用となる予定です。



# シンプルだけれど重要な リーダーの仕事

守屋 智敬 著

単行本：192 ページ

出版：かんき出版

価格：1,400 円（税別）

## はじめに

リーダーがすべきことは何でしょうか。現在ではマネジメントという言葉が広く使われていますが、リーダーが行うことで最も大切なのはマネジメントではありません。

本書はリーダーが心がけること、やるべきことがとてもシンプルに書かれています。

## チームメンバーだった頃の気持ち

チームのリーダーになると会社から結果を求められるため、メンバーだった頃の気持ちや自分の中で固く誓っていたことを忘れがちになります。

「リーダーになったらあの習慣はやめる」

「リーダーになったらメンバーをどんなことがあっても守りぬく」

「メンバーの成果を横取りするようなリーダーには決してならない」

メンバー時代に誰もが一度は思ったであろうことも、いざリーダーの立場になると、成果の重圧に押しつぶされそうになり、なりたくなかったリーダー像に向かっているケースは少なくありません。

## この連鎖を止める方法

メンバーと良い関係を築くために必要なものはいうまでもなく「信頼」です。しかし、信頼とは単なる言葉ではなく行動の積み重ねでしか生まれません。

本書では、見開き 2 ページでひとつのエッセンスを解説する構成になっており、それらが実に 75 項目あります。また、成功事例や道徳的な内容だけでなく、悪い例もあるために読みながら自分で行動の振り返りができます。

部下育成や上司との関わり方など多岐にわたる行動指針はきっとどのようなポジションの人材が読んでも役に立つといえます。

## 健全な危機感をあおる

第 6 章「チームの温度を上げる」の中に興味深い項目があります。

「健全な危機感をあおる」とはどのような状況でしょうか。成果目標といういわばノルマのようなものが設定されており、達成・未達成の責任はリーダーが負います。

「このままでは、目標が達成できない。深刻な状況だ」

このようにメンバーに伝えてもチーム一人ひとりの人材はやる気になりません。リーダーから来る強迫観念によって行動するよりも「この状況を何とかできるのは自分たちしかない」とチームの危機を自分事のように捉えられる文化をリーダーは醸成していかなければなりません。

## 変わったように見せてもいい

長年リーダー育成のコンサルタントである筆者による「リーダーにとって最も必要なことの結論」はあとがきに書かれています。

使命感、責任感、意思決定力、統率力、自己改革力など、いろいろな言葉が思い浮かんだかもしれません。あなたが思い浮かべたそのすべてが、どれも「とても大切なもの」であることに間違いのないと思います。ただし、「最も大切なものは？」という問いへの答えは、ついてきてくれるメンバーだと私は思います。

人はなかなか変わらない。でも、変わったように見せることはできる。繰り返しながら習慣づけることで本当のリーダーになってほしいという筆者の思いが詰まった本書はリーダー、そしてこれからのリーダー候補に読んで欲しい一冊だといえるでしょう。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

神田社会保険労務士事務所	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@kandasr.com

## 代表よりあいさつ

新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか？当事務所でも、年末には大掃除を実施し、新年気持ちよく業務が開始できるよう、不要なものの処分、書類の整理等を行いました。12月は1年の中でも一番の繁忙期のため、今は滞りなく業務が完了できたことでホッとしているというのが正直なところです。

2016年は申年。猿は、ボスを中心に集団生活を営む動物ですが、まさに会社の経営も似たところがあります。ボス(社長)を中心に指示系統がスムーズに流れる組織は、会社組織の理想といえるでしょう。

一年の始めの行いとして、初詣などに行かれる方も多いと思いますが、当事務所でも、多くの顧問先様より業務の依頼を受け、事務所が成り立っているのだと、いつも感謝の念を含め、丹念に感謝の意を伝えます。今年一年、当事務所はもとより、顧問先様の皆さまに事故やケガのないよう、また商売繁盛を祈願いたしました。

本年より、マイナンバー制度の実務がいよいよ開始されます。運用面でまだまだ不透明なところもありますが、セキュリティ面には十分配慮し、業務を行ってまいります。本年も全力で皆さまをサポートしてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

平成 28 年 1 月 1 日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

# 扶養の範囲確認フローチャート

健康保険上の扶養の範囲に入るか否かについてのフローチャートです。今後の扶養手続きの際にご活用ください。

