

# 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

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。

### 02 | プロセス評価の精度を上げる方法

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。

## 社会保険労務士法人 未来経営より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

# 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<br>1,235,000 円 未満 |
| 第 48 等級 | 1,270,000 円 | 1,235,000 円 以上<br>1,295,000 円 未満 |
| 第 49 等級 | 1,330,000 円 | 1,295,000 円 以上<br>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、能力があっても行動もしているが、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。

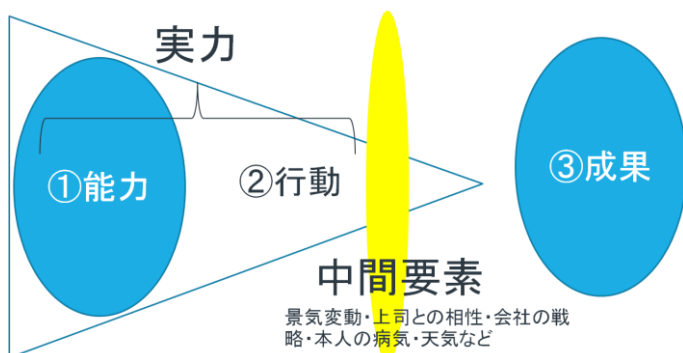
## 3. 目標設定と相互行動支援の文化づくり

そのため、「能力はこれを身につけなさい」「〇回電話営業をこなさい」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。



# 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

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回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。

|                |                             |
|----------------|-----------------------------|
| 社会保険労務士法人 未来経営 |                             |
| 代表             | 高山 正                        |
| 所在地            | 〒390-0874<br>長野県松本市大手 4-6-4 |
| 営業時間           | 平日 8:30~17:30               |
| 電話             | 0263-32-2002                |
| FAX            | 0263-32-7684                |
| メール            | info-sr@mirai-keiei.net     |

## スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

お正月になると「今年はどうな年」などとテレビを賑わせています。その手の話が嫌いでない私はつつい聞き入ってしまいます。

ところで今年申年はどんな年かという「変革の年」なんだそうです。12年前の2004年は小泉首相が北朝鮮訪問、参院選で民主党躍進、冬ソナブームなどがありました。こうみるとやはり申年は何か新しいことが始まるのかもかもしれません。ソフトバンクで人型ロボットペッパーの発売、車の自動運転化が実用化に向けて動き始めるなどを見ると、今年の変革の意味は本格的な人工知能（AI）化あたりでしょうか。

