



2016年4月1日 第2016-16号

【発行】 J A M

【発行責任者】 河野哲也

【編集】 総合政策グループ

TEL 03-5860-6150

E-Mail : seisaku.seiji@jam-union.jp

4月1日から変わります！

雇用保険

●雇用保険料率の引き下げ

2015年度：1.35% ➡ 2016年度：1.1%（事業主負担：0.7%、労働者負担：0.4%）※一般の事業

医療関係

1. 標準報酬月額等級区分の改定：

上位3等級区分が追加され「139万円」が上限となります。（現在は「47等級：121万円」が上限です）

【追加される区分】 ・48等級：127万円（報酬月額123.5万円以上129.5万円未満）

・49等級：133万円（報酬月額129.5万円以上135.5万円未満）

・50等級：139万円（報酬月額135.5万円以上）

2. 標準賞与額の上限額の引き上げ：改正前：540万円 ➡ 改正後：573万円

※1. 2. により、会社および被保険者負担の保険料が上昇する場合があります。

3. 傷病手当金・出産手当金の給付金額の計算方法

<2016年3月31日までの支給金額> ○1日当たりの金額：休んだ日の標準報酬月額÷30日×2/3



<2016年4月1日からの支給額>

○1日当たりの金額：支給開始日の以前12ヶ月間の各標準報酬月額を平均した額*÷30日×2/3

※支給開始日の以前の期間が12ヶ月に満たない場合

以下のア、イを比べて少ない方の額を使用して計算します。

ア. 支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額

イ. 28万円(当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額)

4. 入院時食事療養費等の見直し（被保険者負担の段階的引き上げ）

従来：260円/1食 ➡ 2016年4月以降：360円/1食、2018年4月以降：460円/1食

5. 診療報酬の改定

① 紹介状なしで大病院を受診する場合の定額負担の義務化

○初診料：5,000円以上（歯科は3,000円以上） } 金額は最低金額です。病院により高くなる

○再診料：2,500円以上（歯科は1,500円以上） } 場合もあります

紹介状なしで、ベッド数500床以上の大病院や特定機能病院を受診する場合は、窓口負担とは別に、定額の負担（選定療養）が原則義務化されます（現在でも病床数200床以上で地方厚生局に届け出た病院は、初診時・再診時に特別の料金を徴収できます。金額は病院等によってまちまち）。

② お薬手帳を忘れると料金が高くなります・・・「薬剤服用歴管理指導料」の引き上げ

○手帳持参、6ヵ月以内に同じ薬局で調剤を受けた：38点

○手帳を忘れた時、新規患者、6ヵ月を超えた時、別の薬局で処方した時：50点

※3割負担の場合、お薬手帳を忘れると40円程高くなります。

※お薬手帳を持っていない場合、薬を処方してもらった際、薬局でもらってください。

6. 患者申出療養の創設

困難な病気を治療中の場合などに、国内未承認の医薬品や医療機器等を使用した診療を迅速に保険外併用療養費として利用できるように、患者の方からの申出により治療の選択肢を拡大する制度が2016年4月1日より創設されます。

7. 海外療養費の支給申請に関する提出書類の変更

海外に渡航した事実がないにもかかわらず、海外療養費を請求する事案等を防ぐため、2016年4月1日以降に海外療養費の支給申請をされる場合は、下記2点(①・②)の提出が義務付けられます。

- ① パスポートもしくは航空券その他海外に渡航した事実が確認できる書類の写し
- ② 海外の医療機関等に対して照会を行うことの同意書

年 金

1. 公的年金の年金額は昨年度から据え置き：780,100円/年(65,008円/月)(政策ニュース9号参照)
2. 国民年金保険料が670円引き上げ：15,590円→16,260円(政策ニュース9号参照)

女性の活躍

●女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)の施行 ※10年間の時限立法

301人以上の労働者を雇用する事業主は、以下の業務を行わなければならない義務が生じます(300人以下は努力義務)。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

障害者雇用

●障害者雇用促進法の改正(4月施行)

全ての事業者には、障害者であることを理由として、募集・採用、賃金、昇進といった各項目について不当な差別的取扱いをすることが禁止されます。また、雇用する中でも合理的配慮の提供が義務付けられます。以下ポイントとなる項目です。

- ① 障害者に対する差別の禁止
- ② 合理的配慮の提供義務
 - <記載例>【募集及び採用時】 ・募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
 - ・面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など
 - <記載例>【採用後】 ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
 - ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと(知的障害)
 - ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する(精神障害ほか)など
- ③ 苦情処理・紛争解決援助
- ④ 法定雇用率の算定基礎の見直し