

傷病手当金と出産手当金の法改正について

注目トピックス

01 | 傷病手当金と出産手当金の法改正について

健康保険制度による傷病手当金と出産手当金の支給日額決定のルールが平成28年4月1日から改正になります。

特集

02 | キャリアアップ助成金、増額改定について

有期契約労働者等を正規雇用労働者又は直接雇用等に転換した場合、助成金を受けることができます。その1人当たりの助成金額が平成28年2月10日より増額されました。

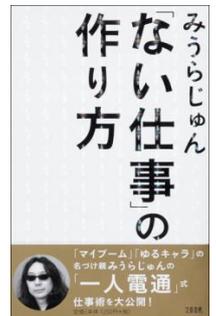
03 | 雇用保険関係の改正予定情報について

平成28年4月より雇用保険料率が引き下げになる予定です。その他雇用に関する法律改正の動向について紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 「ない仕事」の作り方 (文藝春秋)

「マイブーム」や「ゆるキャラ」の名付け親としても知られるみうらじゅん氏。テレビや雑誌でよく見かけますが、何が本業なのかあまり知られていません。本書では、それまで世の中に「なかった仕事」を、企画、営業、接待も全部自分でやる「一人電通」という手法で作ってきた「みうらじゅんの仕事術」を解説しています。



みよた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 | キャリアアップ助成金適用チェックシート

傷病手当金と出産手当金の法改正について

健康保険制度による傷病手当金と出産手当金の支給日額決定のルールが平成 28 年 4 月 1 日から改正になります。

はじめに

傷病手当金と出産手当金は、私傷病や出産によって働けない場合に健康保険から出る休業補償の給付ですが、その給付日額の決定方法について以前から見直しが検討されていました。

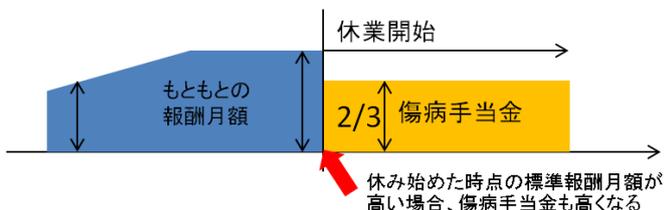
この度法改正により正式に変更されることが決定しました。以下改正内容について紹介します。

1. 今までの日額計算方法

今までは、以下の通り日額を計算していました。

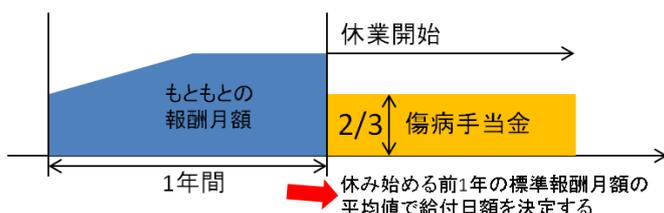
「休み始めた月の」標準報酬月額 ÷ 30 日 × 3 分の 2

この計算方法によると、例えば休業に入る前の時期に合わせて昇給し、標準報酬月額をアップさせて給付額を多くするなどという給付額操作が制度上可能でした。



2. 平成 28 年 4 月 1 日からの改正

これらを実態報酬に合わせるために、平成 28 年 4 月からは「支給を始める日（以下「支給開始日」という）の属する月以前の直近の継続した 12 ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額の 30 分の 1 に相当する額に 3 分の 2 を乗じた額」に変わります。



$$\left(\text{支給開始日※以前の継続した 12 ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right) \div 30 \times 3 \text{ 分の } 2$$

※支給開始日 = 最初に給付が支給された日

3. 例外的な計算方法など

支給開始日以前の月が 12 ヶ月に満たない場合は、支給開始日以前の直近の継続した各月の標準報酬月額を平均した額の 30 分の 1 に相当する額、または支給開始日の属する年度の前年度の 9 月 30 日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額（現在は 28 万円）の 30 分の 1 に相当する額のいずれか少ない額の 3 分の 2 に相当する額になります。

また、過去 12 ヶ月の間に転職した場合、前後の保険者が同じであり、かつ離職していた期間が原則 1 ヶ月以内であれば、転職前後の標準報酬月額を通算して計算されます。

4. 受給中の手当の変更について

現在傷病手当金・出産手当金を受給中の人が 4 月以降も給付を受ける場合、4 月以降は法改正後の計算方法に変更となります。

給付は今までより実態としての給与に近くなりますが、受給する人にとっては「いくら支給されるか」がわかりにくくなるかもしれません。

受給中の方への説明をあらかじめ進めてください。

キャリアアップ助成金、増額改定について

有期契約労働者等を正規雇用労働者又は直接雇用等に転換した場合、助成金を受けることができます。その1人当たりの助成金額が平成28年2月10日より増額されました。

はじめに

「キャリアアップ助成金」とは、主に有期契約労働者、短時間労働者等のいわゆる非正規労働者の会社内でのキャリアアップを促進するため、以下の取組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

- ① 正規雇用への転換
- ② 人材育成
- ③ 処遇改善など

2月10日より、①②に対しての助成金が増額されました。

増額されるコース

1. 正規雇用等転換コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、又は派遣労働者を直接雇用した場合。

雇用形態	改正後	改正前
①有期→正規	60万円(45万円)	50万円(40万円)
②有期→無期	30万円(22.5万円)	20万円(15万円)
③無期→正規	30万円(22.5万円)	30万円(25万円)

※金額は1人当たり、()内は中小企業以外の金額です

2. 多様な正社員コース

有期契約労働者等を多様な正社員に転換又は直接雇用等した場合。

多様な正社員とは、勤務地又は職務を限定した正社員もしくは短時間正社員のことを言います。

雇用形態	改正後	改正前
①有期→多様な正社員	40万円(30万円)	30万円(25万円)
②無期→多様な正社員	10万円(7.5万円)	30万円(25万円)
③多様な正社員→正規	20万円(15万円) 新設	なし

①②は、勤務地又は職務限定正社員制度を新たに規定した場合、1事業所あたり10万円(7.5万円)加算されます

3. 人材育成コース (中長期的キャリア形成訓練 (厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座))

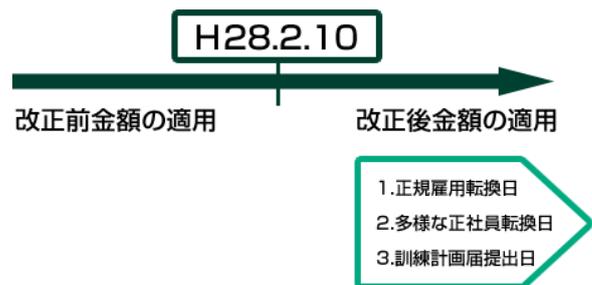
有期実習型訓練終了後、対象者全員を正規雇用労働者等に転換した場合。

OFF-JT 時間	改正後	改正前
①100時間未満	15万円(10万円)	10万円(7万円)
②100時間以上 200時間未満	30万円(20万円)	20万円(15万円)
③200時間以上	50万円(30万円)	30万円(20万円)

※OFF-JTにかかる経費助成の上限は実費が限度です

改正後の助成金額が適用されるには

上記1,2のコースは転換等の日、3は訓練計画届提出日が平成28年2月10日以降となる場合に改正後の支給額が適用されます。



助成金についての相談は当事務所までお寄せください。

雇用保険関係の改正予定情報について

平成 28 年 4 月より雇用保険料率が引き下がる予定ですが、その他雇用に関する法律改正の動向について紹介します。

はじめに

有効求人倍率や完全失業率が改善傾向にあり、基本手当（いわゆる失業保険）の受給者実人員については減少傾向となっていることから、来年度から雇用保険料率が引き下がる予定ですが、

そのほか、高齢者の雇用保険適用などの新たな方向性も検討されています。以下、今後の雇用保険関係の改正予定情報についてお知らせします。

改正案① 雇用保険料率の引き下げ

雇用保険料率の引き下げについては現在審議中ですが、平成 28 年 4 月より以下のように引き下がる予定です。

引き下げ予定：

一般の事業：現行 13.5/1000 → 11/1000～12/1000
清酒製造業：現行 15.5/1000 → 13/1000～14/1000
建設の事業：現行 16.5/1000 → 14/1000～15/1000

全体的に 0.2%～0.25%の低下となる予定です。正式な発表があり次第またご案内します。

改正案② 65 歳以上にも雇用保険を適用

今までは 65 歳以降あらたに雇用される人については雇用保険加入の対象外でしたが、65 歳以降の入社についても雇用保険を適用することが検討されています。

また、今のところ年度初めの年齢が 64 歳以上の被保険者については雇用保険料が免除になっていましたが、今後は他の被保険者同様保険料負担をする方向で検討されています（今の免除制度は当面継続される予定です）。

65 歳以降入社の場合
雇用保険対象外



65 歳以降の入社も
雇用保険加入対象へ

改正案③ 育児休業対象者拡大など

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、以下の改正が検討されています。

- ① 育児休業の対象となる子の範囲を、特別養子縁組の子等にも拡大
- ② 有期契約労働者の育児休業取得の要件緩和（養育する子が 1 歳 6 ヶ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない者も育児休業の対象とする）
- ③ 子の看護休暇の半日単位取得など

改正案④ 介護休業給付の給付水準を引き上げ

介護休業の前後で所得を安定させるため、介護休業給付の給付水準（40%）について、育児休業給付の水準（67%）を念頭に引き上げが検討されています。

雇用保険制度では介護により休業する場合、最大 93 日、休業前給与の 40%が介護休業給付として支給されましたが、給付水準を育児休業給付同様、休業前の 3 分の 2 まで引き上げ、雇用の安定に役立てようとしているようです。

介護休業給付

従前給与の 40% 支給



従前給与の 67% 支給へ

いずれも、政府方針の「一億総活躍社会」方針に伴い、育児者に加え、高齢者や介護者なども雇用保険制度でケアをしようという方向性が見えます。法改正が正式に発表され次第ご案内します。

「ない仕事」の作り方

みうらじゅん 著

単行本：175 ページ

出版：文藝春秋

価格：1,250 円（税抜）

はじめに

「マイブーム」や「ゆるキャラ」の名付け親としても知られるみうらじゅん氏。テレビや雑誌でよく見かけますが、何が本業なのかあまり知られていません。

それまで世の中に「なかった仕事」を、企画、営業、接待も全部自分でやる「一人電通」という手法で作ってきた「みうらじゅんの仕事術」とはどのようなものなのでしょう。

A+B=AB でなく A+B=C を目指す

分かりやすくネーミングの話をする、著者が名付けた「ゆるキャラ」は本来矛盾した言葉です。キャラクターはゆるくては成立しづらく、わざとゆるいキャラクターを作ろうとする人や団体はいません。この件について著者は次のように述べています。

マーケティングやデザインといったものと全く無縁な代物。しかし、そのピュアさにはんだかグツとくるものがある。「ゆるキャラ」と名付けてみると、さもそんな世界があるように見えてきました。

自分洗脳と収集

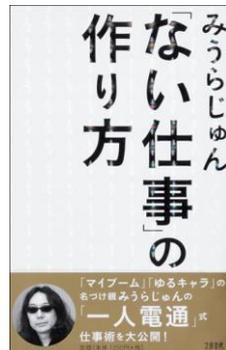
著者はサブカルチャーと言われることに抵抗があるようですが、その仕事にはパターンがあります。まず、誰も注目していないものに関心を持つ。そして収集する。著者はこれを「無駄な努力」と表現していますが、実に心理学的に効果的な方法だといえるでしょう。

人は「大量なもの」に弱いということが、長年の経験で分かってきました。大量に集まったものを目の前に出されると、こちらのエレクトしている気分が伝わって、「すごい！」と錯覚するのです。

そして大事なこと。それは仕事を好きになること。それがたとえゴムの蛇であろうが、変な掛け軸だろうが、日本中にある珍妙な祭だとしても、です。

ブームとは「誤解」

著者が「ゆるキャラ」に注目した理由は、その存在が面白かったので、世間にそれを伝えようとしたことでした。しかし、規模を大きくしつつ伝えるとともに「昨今、ゆるキャラというものをよく見かけるが、実に言い得て妙だ」「日本独自の着ぐるみ文化に光を当てた」など深読みをする人々が現れます。ブームとは、この「勝手に独自の意見を言い出す人」が増えたときに生まれるものなのです。



母親と接待

著者は多くの人に支持されるつもりで仕事をしていないと述べています。

私の場合、そんな「喜ばせたい読者」の最高峰は誰かと言えば、それは母親です。そもそも母親を喜ばさなくて、どうして女の人を喜ばすことができるのでしょうか。

こんな著者が仕事を受注するために接待が極めて重要だと述べています。仕事を形にするために考えるのは母親と、目の前の編集者だけでいい。編集者は顧客でなく、ビジネスパートナーですから、媚びるのではなく楽しく仕事をするための接待をすべきだと読み取ることができます。

本書の活かし方

本書は奇をてらったビジネスづくりをするという趣旨ではありません。大衆ではなくコアファンを作ること、発表する前にコツコツと準備をすること。そして、PRの鉄則など私達が仕事で活用できるヒントがいくつも紹介されています。時々ニヤリとしてしまうエピソードを楽しみながら、今の仕事の中に隠されているまだ見ぬ「ない仕事」の実現にチャレンジしてみたいかがでしょうか。

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

今月の月刊 社労士みよた+Plus 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。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

年度末の忙しい時期、体調など崩されていませんか？

わたしはといえば、先月末の東京出張で、強烈な花粉に悩まされておりました。

今年は閏年ということで、4年に1度しかない2月29日（肉の日）に、第10回となる唐揚げ会を開催させていただきました。今回も、猛者との素敵な出会いがたくさんありました。

もはや4年目に突入した恒例行事ですが、継続の力を実感いたします。皆様へ感謝です。

これから、入退社・異動が多くなります。手続き等、ご不明な点は、お気軽に社労士みよたまで。

キャリアアップ 助成金適用チェックシート

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、
具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	有期契約社員を雇用している、または雇用を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	社内でOJT、OFF-JTなど訓練を実施している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	社会保険に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	労働保険料の滞納がない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	就業規則に正社員転換制度を規定している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	パート社員の正社員化を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	派遣労働者の直接雇用を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	母子家庭の母などの雇用を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	勤務地限定の社員の雇用を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	有期契約社員に健康診断受診をさせることを検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	