

### ■労働関係指標

完全失業率	11月の完全失業率（季節調整値） <b>3.3%</b> （前月差0.2%ポイント上昇）	有効求人倍率	有効求人倍率（季節調整値） <b>1.25倍</b> （前月差0.01ポイント上昇）
就業者数 （季節調整値）	<b>6,358万人</b> 2か月連続の減少（前月差38万人減）	定期給与	現金給与総額（原数値） <b>274,108円</b> （前年同月と同水準）

## Topics 1. 平成28年4月から傷病手当金・出産手当金の計算方法が変わります

病気やケガ、出産前後に働けない期間の所得保障の給付である「傷病手当金」と「出産手当金」。健康保険法改正により、この2つの給付金額の計算方法が平成28年4月1日から変わることとなりました。

これまでは傷病手当金・出産手当金の支給開始日時点の標準報酬月額を基準にして支給額を決定していましたが、平成28年4月1日以降は支給開始日以前の12ヶ月の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出し、1日あたりの支給額を決定することになりました。

現行の標準報酬月額が300千円の被保険者の方を例にとって計算してみましょう。

《例》 H27.4～8月の標準報酬月額260千円、H27.9～H28.3月の標準報酬月額300千円の被保険者

#### 【平成28年3月31日までの支給金額】

一日あたり〔休んだ日の標準報酬月額〕÷30日×2/3  
 一日あたりの金額 300千円÷30日×2/3=6,667円

#### 【平成28年4月1日からの支給金額】

一日あたり〔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の平均額〕÷30日×2/3  
 一日あたりの金額 (260千円×5ヶ月+300千円×7ヶ月)÷12ヶ月÷30日×2/3=6,293円

※「30日」で割ったところで1の位を四捨五入、「2/3」で計算した金額に小数点があった場合小数点第1位を四捨五入します。

### 改正後の傷病手当金・出産手当金についてのQ&A

**Q1** 被保険者期間が1年未満の場合（入社後まもなく支給するような場合）はどうなるか？

**A** AかBのいずれか低いほうを使用して計算します。Bについて、協会けんぽの平均標準報酬月額は280千円です。健康保険組合の場合、平均標準報酬月額は異なる場合があります。  
 A・被保険者の全加入期間の標準報酬月額の平均額÷30日×2/3  
 B・加入している健康保険の平均標準報酬月額÷30日（平均標準報酬月額）×2/3

**Q2** 平成28年4月以前から傷病手当金を受給しているが、4月から支給金額は変わるか？

**A** 平成28年3月31日支給分までは、従来の計算方法で支給金額を計算し、平成28年4月支給分からは、新しい計算方法で支給金額を計算します。

## Topics 2. 育児・介護休業法の改正案

昨年、厚生労働省の労働政策審議会でもまとめられた「仕事と家庭の両立支援対策の充実」として、現在会期中の通常国会に育児・介護休業法の一部改正案の提出を目指しています。新聞等でも内容は報じられていますが、改正案の主な内容を下表にまとめてみました。

### ■ 育児関係

	現 行	改正案
子の看護休暇の取得単位	1日単位で取得	半日単位の取得可能
有期労働者の育児休業取得要件	① 1年以上雇用 ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること ③ 子が1歳に達する日から1年を経過するまでの間に、労働契約が満了し、かつ契約の更新がないことが明らかな者を除く	① 1年以上雇用 ② 子が1歳6ヵ月に達する日までの間に労働契約が満了し、その契約の更新がないことが明らかな者を除く

### ■ 介護関係

	現 行	改正案
介護休業の取得回数	対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回。	対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで分割取得可能
介護休暇の取得単位	1日単位での取得	半日単位での取得可能
所定労働時間の短縮措置等	介護休業と通算して93日まで	介護休業とは別に、利用開始から3年の間に2回以上利用可能
介護のための所定労働の免除	なし	介護終了までの期間、請求可能
介護休業の対象家族	配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫	同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加

## Topics 3. なぜ外国人を雇用するのか

近年、外国人を雇用する企業が増えていますが、大手商社の管理部門担当者と行政書士の方から、共通した興味深い話を伺う機会がありました。日本の中小企業が外国人を雇用する場合、その動機は圧倒的に「人手不足なので、安い労働力を確保したい」というものです。しかし今、その考え方に対して外国人側から逆襲が起きているというのです。

本来、外国人労働者にも労働基準法等の労働法令は等しく適用され、最低賃金や時間外割増賃金を適正に支払う必要があります。また、労働保険や社会保険も、原則日本人と同じ条件が適用され、該当すれば必要な加入手続きをせねばなりません。しかし、残念ながら、そうした意識のない企業は多数存在します。その典型が技能実習生制度であり、日本の技術の移転という本来の目的からかけ離れ、単なる短期的な安価な労働力として法令違反の状態で実習生を酷使する例が、マスコミ報道でも問題視されています。

これに対して、雇用されている外国人が、急に退職したり、あるいは会社に何も言わずに帰国する、あるいは失踪するというケースはこれまでもありました。そして最近では、外国人が法的な権利を主張して訴訟まで起こすケースも珍しくなくなっており、バングラデシュ人の技能実習生が未払い賃金の支払を求めた有名な訴訟も存在します。

別の次元では、日本で雇用された経験を持つ外国人が、日系企業のライバルとなって出現する事例も増えているようです。外国人労働者を日本の企業に紹介する現地の送り出し機関は日本人が経営している場合が多いですが、日本で雇用された経験を持つ優秀なベトナム人が、本国に帰国して送り出し機関を設立起業し、日系企業の競争相手となっている話を聞きました。

外国人を安価な労働力としてだけ捉えていると、手痛いしっぺ返しを受けるおそれがあります。外国人を雇用する場合には、なぜ外国人を雇用するのかという理由を明確にし、外国人であることを有効に活用した人材管理が求められてきています。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《弥生》雪山の風

寒さの厳しい2月も終わり、だんだんと気温も暖かくなり冬から春へと移り変わってまいりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

春らしい気候になってきましたが今年の私にとって3月はまだ冬です。なぜなら今年は数年ぶりにスノーボードをやりはじめ、3月もまだまだゲレンデに行こうと思っているからです。

楽しい反面、非常に体力を使うのがウインタースポーツの特徴です。当然、初滑りの際は転倒の連続、あっと言う間に体力が限界になりました。

ですがその時に気づいた事がありました。それは、転倒する直前に必ず滑走するスピードに恐怖を感じていることでした。

そのことに気づいた後、自分自身が雪山の風になった気持ちで滑り、スピードに対し恐怖を感じないように心がけました。その結果、だんだんと転倒する回数が減ってくるようになり、逆に滑る疾走感が気持ちよくなってきました。

何をやるときも最大の敵は自分自身!どんな時も自分自身に負けない心を持って、様々な事に挑戦していきたいと思います。(邦)



Facebook 毎週火・木更新★

Facebookにて最新情報をお届けしております

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



いいね! お待ちしています♪



プライバシーマークを取得いたしました



10840560