

# 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1

### 01 | 傷病手当金と出産手当金の法改正について

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。

## 注目トピックス2

### 02 | 雇用保険関係の改正予定情報について

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げになる予定です。

そのほか、高年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。

## 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

# 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。

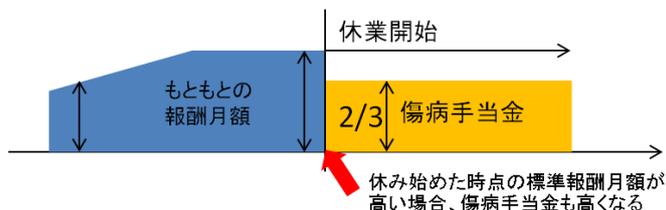
この度法改正により正式に変更されることが決定しました。以下改正内容について紹介します。

## 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。

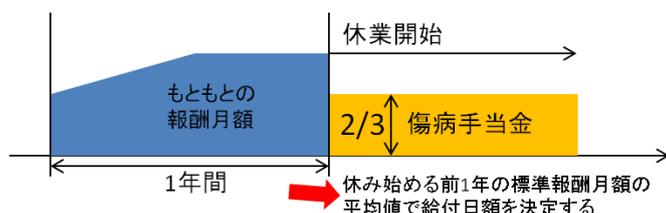
「休み始めた月の」標準報酬月額 ÷ 30 日 × 3 分の 2

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々が 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。

# 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。

# 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 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、未来経営の高山です。

ある地元のお店でランチバイキングを始めたところ、すごい人気になって平日も満席だそうです。値段は1,490円でそこそこ高いのですが、家庭料理が中心で主婦層が主に来店しているそうです。人気のポイントは、30種類近い豊富な品揃えと、ランチバイキングという近くの競業店にない業態にあるのではないかと思います。好きな物を好きな分だけ食べられるところがバイキングの醍醐味ですが、店側としては、バイキングなので手間がかからず、満席でも困りません。料理も店側の都合でその日のメニューを提供できます。まさにウィンウィンの戦略といえるでしょう。

