事務所通信　No.307

令和３年５月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649(代)

◆ 健康保険法等の改正法案 ◆

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」が令和3年2月5日に国会に提出されました。この改正案は、負担が現役世代中心で、給付は高齢者中心という現行の社会保障の構造を見直し、全ての世代で広く安心を支えていく全世帯対応型の社会保障制度を構築することを目的とした改正内容となっています。内容と施行予定時期については以下のとおりとなります。

① 後期高齢者医療における負担割合の見直し

【施行予定：令和4年10月1日～令和5年3月1日】

現役並み所得者以外かつ一定所得以上の被保険者は窓口負担額が1割から2割に引上げられます。

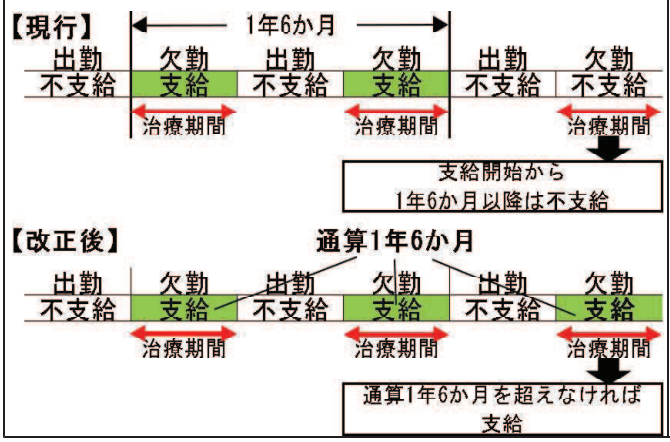
一定所得以上とは単身世帯の場合は課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上、複数世帯の場合は年収合計が320万円以上を指します。

② 傷病手当金の支給期間の通算化



【施行予定：令和4年1月1日】

支給開始日から1年6ヵ月までとされている支給期間を、通算して1年6ヵ月までに延長します。長期療養のために休暇を取りながら働くケースを想定し、より柔軟な所得保障を図った措置です。



③ 任意継続被保険者の見直し



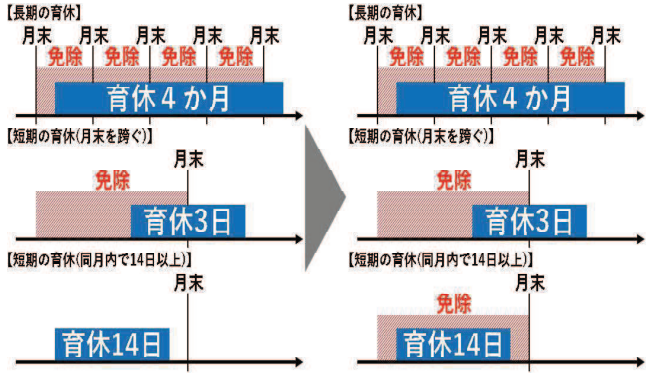
【施行予定：令和4年1月1日以降】

被保険者の任意脱退を認めるほか、保険料の算定基礎を健康保険組合の規約により従前の標準報酬月額と規定できることとします。

④ 育休中の社会保険料免除の要件見直し

【施行予定：令和4年10月1日以降】

社会保険料の免除は、育休開始日の属する月から育休終了日の翌日が属する月の前月までの対象とされています。短期間の育休の場合には、育休期間の長さに関係なく、月末が育休中か否かでその月の免除の可否が決まります。こうした不公平を解消するため、同月内で育休を開始・終了した場合は、その月中に14日以上育休を取得した場合に保険料を免除する要件が追加されます。



賞与の社会保険料に関しても、月末が育休中か否かで免除の可否が決まっていたため、1か月以下の育休取得者については賞与の社会保険料免除の対象外とする見直しが行われます。

⑤ 子に係る国民健康保険等の均等割額の減額措置を導入



【施行予定：令和4年4月1日】

国民健康保険の保険料について、未就学児に係る被保険者均等割額を減額し、公費で支援する制度を創設します。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/岩下隼 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆トライアル雇用助成金◆

新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用すると「トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース」を受けることができます。

労働者の適性を確認したうえで無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。



＜支給額＞

	新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース	新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース
支給額（月額）	**最大４万円（最長３か月）**	**最大2.5万円（最長３か月）**

＜対象労働者＞

① 令和２年１月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職
② 紹介日時点で、離職している期間が３か月を超えている
③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

＜対象労働者の拡充措置＞



シフトの減少により実質的に離職と同様の状態にある方についてもトライアル雇用の対象労働者とできるよう令和3年3月16日より範囲が拡充されています。

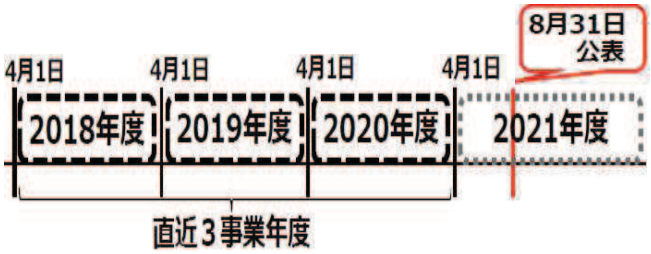
特定求職者雇用開発助成金の電子申請開始

令和3年3月22日から特定求職者雇用開発助成金の電子申請ができるようになりました。職場や自宅のパソコンを使って気軽にご活用いただけます。

中途採用比率公表の義務化

令和3年4月1日から常時雇用する労働者数が300人以上の企業において、正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されます。中途採用とは新規学卒等採用者以外の雇入れを指します。直近3事業年度の各年度について、おおむね年に1回、公表日を明らかにして、インターネットの利用やその他の方法で公表する必要があります。

（例）4月1日～3月31日が事業年度の企業が2021年8月31日に公表を行う場合、下図のように2018～2020年度の3事業年度が対象となります。



下表のように、自社ホームページに掲載する等の方法で公表する必要があります。

	正規雇用労働者の採用数	うち中途採用者数	中途採用比率
2018年度	46人	16人	35%
2019年度	32人	13人	41%
2020年度	38人	7人	18%

公表日：2021年８月31日

障害者雇用納付金・調整金の申告

常用労働者の総数が100人を超える事業主は、障害者法定雇用率を5月17日までに申告する必要があります。法定雇用率が2.3%未達成の場合には納付金を収め、超える場合には調整金が支給されます。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、新型コロナウイルス感染症による申告期限・納付期限の延長の予定は無いと公表していますので、早めの手続きを心掛けましょう。

■ 拾い読みの読書

仕事と人生
ラストバンカーの遺言

著　者／　西川善文
出版社／　講談社現代新書　　900円＋税

「仕事ができる人」「部下がついてくる人」とは？

厳しさと優しさが同居する、珠玉の言葉の数々。
いつの時代も変わらぬ本物の仕事術がここにある。

P36　新入社員時代に心すべきは「余計なことを考えず仕事に集中することだ」・・・「自分が何に向いているか」は仕事をやっていて見えてくるものだし、ビジネスパーソンとしての「武器」も仕事をする中で磨くものである。

P44　会社に入って七、八年経つ頃には、担当する仕事だけでなく、会社全体のことが大体見えてくるのではないかと思う。そのときに「自分の仕事が会社のどの部分でどう役に立っているか」という見取り図を頭の中で描ける人と描けない人に分かれる。・・その別れ道は30歳前後・・

P61　任せる仕事はきちんと任せる。そのためには部下の力をよく見抜き、任せられるように育てる必要がある‥部下に足りないところがあれば、適宜、指導することを忘れてはならない。・・・「部下に任せる」・・・「任せた上司に責任がある」ということである。

P84　苦しむ時には苦しまなければ駄目である。・・難題を前にして部下が苦しみながら自分で考えなければ能力は向上しないはずである。・・・また、厳しい言い方になるが、そういう指導についてくる人とでないと信頼できないし、ついてこられないようでは成果を挙げる人間になることを期待できないと私は思う。

P130　仕事は総じてスピードが重要な要素である。どんな仕事でも時間をかければいいものができるというものではないし、その間のロスを考えれば早く処理した方が断然有利なのである。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

戦争と指揮

著　者／　木元　寛明
出版社／　祥伝社新書　　880円＋税

元陸将補が、戦史から読み解いた「指揮の本質」とは－

P5　人を動かして仕事をするリーダーには、決断力と一体の精神要素として、いかなる結果をも甘受する懐の深さと潔さ、すなわち度量が不可欠である。

P118　組織発展の中・長期的観点からは、リーダーやスタッフを育てて、最高指揮官不在の場合でも、現場を任せられたトップの指揮・統率で勝てる組織にすることが肝要だ。

P100　ふつう社内で、それができるか、できないかが議論される問題というのは、①今までの方法では“できない”　②今すぐには“できない”　③自分一人では、“できない”かの、何れかの中に全部入ってしまう。これ以外の「できない」は現実的なビジネスのなかでは、ほとんど出てこないといってよい。『こんな幹部は辞表を書け』

P212　成長循環に乗っている人とは、①まず、絶えず未経験の問題にぶつかり　②これを回避せずに正面から取り組み　③これを曲がりなりにも達成し、あるいは事態を切り抜け　④これによって、達成の喜びとともに自信を深め　⑤さらに未経験の問題にぶつかってゆく　『こんな幹部は辞表を書け』

■ 絵手紙通信



「愚痴を言っても始まらない！」と、聞こえます。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (307号)

■ 桜花爛漫 (R3.4.5)

▲あるお方から、自宅の庭の枝垂れ桜が見頃とのお誘いを頂き、余りの敷居の高さに躊躇(ちゅうちょ)したものの、何かのご縁と厚かましくもお伺いした。

▲敷居の高さを感じるのは、そのお方が、47年前新卒で就職し、１年で辞めた会社の社長、会長を務めた方である上に、新入社員歓迎会の夜、社員寮前の守衛所で、研修責任者の許可を盾に数人で「泊めろ」「酔っ払いは立入禁止」の押し問答をしていたとき、そのお方が騒ぎを聞きつけて「我が家に泊まれ」と会社に隣接したご自宅に連れて行かれた「事件」があったからである。奥様が敷いてくれた布団がフカフカだったこと、枕元に冷たい水が置いてあったこと、朝食までご馳走になったことなど赤面の至りである。

▲そもそも、この度の花見のお誘いも、数年前、異業種交流会で知り合った会社で秘書を努めた方を通じて、そのお方が理事長を務めた学校法人の就業規則作成を手伝い、その後、思いも寄らず監事を仰せつかるという不思議なご縁からである。

▲元社員であったこと、「事件」を起こした張本人であったことは、秘書だった方には名刺交換した時に思い出としてお話しし、そのお方には学校法人の役員懇親会の席で白状してお詫びしたが、にこやかに面白がってくれたことを思い出す。

▲花見の後、割烹でご馳走になりながら、当時の売上高は80億円、今連結で1,000億超で日本一の米菓会社に発展したこの会社で働かせて貰った一年の経験が大きな宝となったことに感謝しつつ、不良元社員まで温かく包み込んでくれるそのお方の懐の深さに改めて恐れ入った。

■ ヘモグロビン (R3.4.16)



▲『ヘモグロビン　箍(たが)を緩めて　閾値(いきち)超え　今宵名残の　雪見酒呑む』と詠んだのは２月のこと。正式にはヘモグロビン・エーワンシー（HbA1ｃ）といい、１～２ヶ月前の平均血糖値を表す。その数値が昨年９月6.2、10、11月が6.5、１月は6.8と上昇し、遂に２月には7.3に達し、このままだと薬の増量を宣告されてのことだった。7.0を超えると様々な合併症の危険度が増すと言われ、涙ぐましい努力を続けてきたのにである。

▲振りかえれば、霙(みぞれ)交じりの日が多くなった12月以降、日課のウォーキングが自宅で出来るスロースクワットに変わる日が多くなったり、糖質制限で効果を実感していたにもかかわらず、寒さを言い訳に熱燗で大酒飲みの本領を発揮し、方々から頂いた新米や銘菓の美味しさに負け、終には好物の豆大福を買って来たことも思い浮かぶ。

▲そこで自ら「緊急事態」を宣言し、現状を変えたいときの選択肢である「不足行動」を増やし、「過剰行動」を減らす行動科学療法を試みた。

▲「不足行動」のウォーキングの回数を増やし、「過剰行動」の糖質の摂取を控える作戦開始である。結果、３月7.2、４月が7.0と僅かながらも低下傾向が現れ一先ず安堵したものの、期待した値ではなかったことに、高齢による回復力の低下を疑ったり、まだ努力が足りないかと溜息が出たりであった。

▲その時に、池江璃花子選手復活の姿が浮かぶとともに、「明日のことなど案ずることはありません。それより今日を最期の日と生きなさい。そうである限り、どんな世であろうとも良き人生と相成ります」との、明治の女性の声が聞こえた。