



継栄®通信

2019年9月号

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願ひ申し上げます。



キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者等を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換
または直接雇用した場合に受給の可能性があります！

【受給できる事業主様】

※下記以外にも、雇用関係助成金の要件などいくつかの支給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

- 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画（※）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
- 有期契約労働者等を、正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則等に規定していること
- 2により転換または直接雇用された労働者が、継続または通算して6ヵ月以上（かつ有期契約労働者の場合は3年以下雇用または受け入れられた者であり、当該労働者に対して転換後6ヵ月分の賃金を支給していること。
- 2により転換または直接雇用された労働者に、転換前6ヵ月と転換後6ヵ月を比較して5%以上増額した賃金を支給していること
- その他、一定の条件を満たしていること

【取扱い期間】

公共職業安定所



【受給内容】

転換の種類	助成額	派遣労働者 →正規雇用等	母子家庭の母等、または一定の条件を満たした35歳未満者の転換等
①有期→正規	42万7,500円 <54万円> (57万) (<72万円>)	28万5,000円 <36万円>加算	9万5,000円 <12万円>加算
②有期→無期	21万3,750円 <27万円> (28万5,000円) (<36万円>)	—	4万7,500円 <6万円>加算
③無期→正規	21万3,750円 <27万円> (28万5,000円) (<36万円>)	28万5,000円 <36万円>加算	4万7,500円 <6万円>加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換等した場合

・・・①③1事業所当たり7万1,250円<9万円>
(9万5,000円<12万円>)加算

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額

※()内は中小企業事業主に対する助成額（表内の加算額は中小企業も同額）

※表は1人当たりの助成額。1年度1事業所当たり20人まで

令和元年度地域別最低賃金額改定について

都道府県の令和元年度地域別最低賃金額及び発行年月日は下記HPでご確認ください。主な変更額はこちら

東京 1,013 (985) 埼玉 926 (898) 神奈川 1,011 (983)
新潟 830 (803) 栃木 853 (826)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roduokijun/minimumchiran/

平成30年度版の厚生労働白書が7月に公表されました。第1部「障害や病気などとの向き合い、全ての人々が活躍できる社会に」と第2部「現下の政策課題への対応」の2部構成となっていますが、本稿では例年異なるテーマでまとめられる第1部の内容について概説いたします。

1. 全ての人々が活躍できる社会

第1部の「障害者や病気を有する者の現況と、政府の取り組み」では、障害や病気を有する方などに焦点を当て、障害の特性や病状などの事情に応じ、就労や社会参加を通じて自分らしく生きることができる社会の実現に向け、現状や国民の意識、事例の分析を整理しています。そのうえで、全ての人々が活躍できる社会の実現に向けた方向性を示しています。

2. 障害や病気を有する者などの現状と取り組み

障害者の総数は963.5万人（身体障害者：436万人、知的障害者：108.2万人、精神障害者：419.3万人）で、国民のおよそ7.6%に相当しますが、近年は増加傾向にあります。

政府は、「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく」としております。

病気を有する者について、白書では『難病等（治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者）』を有する難病患者や、広範かつ継続的な医療の提供が必要とされる『5疾病（がん、脳卒中、心筋梗塞等の心血管疾患、糖尿病、および精神疾患）』について言及しています。医療技術の進歩により、かつては『不治の病』とされていたこれらの病気でも生存率が向上し、また病気によっては治癒後の経過が良くなり、病気を有しながらも体調や症状などに応じて自立した日常生活や社会生活を営むことが可能となってきています。特に、がん患者については、約半数が勤務を継続しています。近年のがん治療は入院治療から通院治療にシフトしており、働きながら治療を受けられる可能性が高まっています。

しかしながら、治療と仕事の両立支援についての取組状況は会社によって様々であり、やむなく離職する方もまだまだ少なくありません。治療開始前に約40%の人が離職している実態があり、仕事を継続できなかった理由としては、「職場に迷惑をかける」（17.4%）が一番多く、「気力・体力的困難を予測」（15.9%）、「両立の自信なし」（15.9%）と続いています。こうした状況を変えていくためには、労働者の治療と仕事の両立支援に取り組む会社に対する支援や、医療機関などにおける両立支援対策の強化が必要になっています。

3. 障害や病気を有する者などの現状と取り組み

少子高齢化が進行する我が国では、誰もが活躍できる社会「一億総活躍社会」の実現に向けて政府を挙げた取り組みが行われています。上記の施策を参考にしつつ、「自分たちの会社では何ができるのか」について検討されてみてはいかがでしょうか。

★なるほどQ & A

『手当調整されるか 休職中に産前産後到来』

Q. 私傷病のケガで休職中に出産予定の従業員がいます。出産手当金と保険料免除の手続きをすれば良いのでしょうか。傷病手当金とは調整されるのでしょうか。



A. 差額あれば 傷手金支給

休職・休業中は報酬の支払いの有無にかかわらず、休職前の標準報酬月額によります。

傷病・出産手当金の各計算方法は、従前はそれぞれ休職時の標準報酬月額に基づき支給されてきました。平成28年4月からは、標準報酬月額の1年間の平均に基づく計算方法に変更されたことにより、受給のタイミングでさかのぼる期間が異なり差が生じるケースが出るようになりました。

健保法103条1項によれば、原則として出産手当金を支給する場合は、傷病手当金は不支給です。ただし、傷病手当金が上回る場合には差額を支給ということになります。ケガが産前産後に先行した場合には、差額支給の可能性があります。

出産日が予定より早まったときなど産前に傷病手当金が支払われるとき、ただし書の規定により支払われたもの（差額部分）を除いて、出産手当金の内払いとみなします。差額部分は、傷病手当金として支給されます。