



みくには

ハートに愛

創立60周年にあたり、沢山の顧問先様より貴重なご意見・ご要望をお寄せ頂き感謝致します。それらの一つ一つを大切にさせて頂きながら今後の業務改善に取り組んで参ります。ありがとうございました。



2026年6月1日発行
 連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
 電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
 URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



◆ 中東情勢による原油高騰と雇用調整助成金の活用

2026年に入り、イラン情勢に端を発した中東の緊張が急激に高まり、原油価格が急騰しています。政府は関係閣僚会議を開催するなど「国家的な緊急事態」として対応を進めていますが、運送・製造・農業など燃油に依存する業種を中心に、中小企業の経営への打撃は深刻です。こうした局面で活用したいのが「雇用調整助成金」（雇調金）です。

雇用調整助成金とは

景気の変動や産業構造の変化など「経済上の理由」によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員を解雇せずに「休業」「教育訓練」「出向」によって雇用を維持した場合に、国がその費用の一部を助成する制度です。原油高騰による売上減少・コスト増加も対象となり制度は令和8年4月1日以降も継続しています。

項目	内容
対象事業主	雇用保険の適用事業所であること
売上減少要件	直近3か月の生産量・売上高等が前年同期比10%以上減少
対象となる措置	休業・教育訓練・出向（いずれも雇用維持が目的のもの）
助成率（中小企業）	休業手当等の2分の1～3分の2（状況により異なる）
1人1日の上限	8,870円（令和8年度）
教育訓練加算	1人1日1,200円～1,800円を加算（訓練日数による）

雇用調整助成金を活用することで従業員の雇用を守り、景気回復後の即戦力を確保できます。申請手続きは計画届の提出が先決ですので、休業前にご相談ください。

◆ 社会保険適用拡大「106万円の壁」が2026年10月に撤廃へ

社会保険の適用拡大が、さらに大きな段階を迎えます。2024年10月に従業員51人以上の企業へ適用が拡大されたことに続き、2026年10月からは「月額賃金8.8万円以上（年収106万円相当）」という賃金要件が撤廃される予定です。これにより、パート・アルバイトを多く抱える中小企業にとって、法定福利費の増加や事務手続きの増大が見込まれます。

2026年10月改正のポイント

変更点	改正前（現行）	改正後（2026年10月～）
賃金要件	月額8.8万円以上が必要	撤廃（収入不問）
加入の判断基準	収入＋労働時間	週20時間以上の労働時間のみ
130万円の壁	一時的超過で扶養を外れるリスクあり	2026年4月～：契約年収が130万円未満なら残業代等の一時超過は扶養継続

企業規模要件撤廃スケジュール

時期	対象企業規模
2024年10月～	従業員51人以上
2027年10月～	従業員36人～50人
2029年10月～	従業員21人～35人
2032年10月～	従業員11人～20人
2035年10月～	規模要件撤廃・全事業所

「週20時間以上働くパートが何人いるか」を今すぐ確認してください。10月以降、収入にかかわらず加入義務が生じます。特に、扶養の範囲で調整していた従業員の方との丁寧なコミュニケーションが重要です。就業規則・労働条件通知書の見直しも併せてご相談ください。

Q 従業員が体調不良で長期休業することになりました。健康保険から「傷病手当金」が出ると聞きましたが、どのような制度で、会社としてどのような対応が必要でしょうか。

A 傷病手当金は、業務外の病気やけがで仕事を休んだ際に、健康保険から生活費を補償する制度です。給与が支払われない休業中の従業員にとって、大変重要なセーフティネットとなります。

受給できるのは、**健康保険の被保険者本人**に限られます。国民健康保険や、扶養に入っている家族（被扶養者）は対象外ですのでご注意ください。パートタイマーや派遣社員でも、健康保険に加入していれば受給できます。

支給額は、**1日あたり「標準報酬日額の3分の2」**です。標準報酬日額は直近12か月の標準報酬月額を30で割った金額で、給与のおよそ67%が目安となります。支給期間は、休み始めた日から連続した3日間（待期）を経過した4日目から始まり、支給開始日から通算で**最長1年6か月**です（令和4年1月より、途中に出勤した日はカウントされなくなりました）。

有給休暇を使用した日については、給与が全額支払われていれば傷病手当金は支給されません。ただし、給与額が傷病手当金の日額を下回る場合はその差額が支給されます。待期間（最初の3日間）に有給を充てることは問題ありません。

申請にあたり、会社（事業主）には「傷病手当金支給申請書」の事業主記載欄への記載が必要です。休業期間や給与の支払い状況を正確に記入します。主治医には療養の状況と「労務不能であること」を記載・押印してもらいます。申請書は協会けんぽ（または加入する健康保険組合）に提出します。**請求の時効は2年**ですが、できるだけ速やかに申請するよう従業員へご案内ください。

また、**退職後も受給を継続できる場合**があります。①退職時に傷病手当金を受給中または受給できる状態であること、②資格喪失（退職）までに継続して1年以上被保険者であったこと、この2つの条件を満たす場合、退職後も残りの受給期間（支給開始から通算1年6か月まで）の支給が続きます。

傷病手当金の受給期間終了後も療養が続く場合は、**障害年金の申請**が選択肢となる場合があります。傷病手当金との関係や申請のタイミングについてはご相談ください。退職・復職のルールを就業規則に明記しておくことも、後のトラブル防止に役立ちます。

傷病手当金 支給要件まとめ

【支給の要件】	【支給額・期間】	【会社が行う手続き】
<ul style="list-style-type: none">① 業務外の病気・けがによる療養中② 労務不能の状態であること③ 連続した3日間の待期完成④ 休業した日について報酬が支払われていないこと	<p>金額：標準報酬日額 × 2/3</p> <p>期間：支給開始日から通算1年6か月</p> <p>時効：労務不能だった日の翌日から2年</p> <p>【対象外となるケース】</p> <ul style="list-style-type: none">・業務上のけが・病気（労災）・国民健康保険加入者・被扶養者（家族）	<ul style="list-style-type: none">■ 申請書の事業主記載欄に記入（休業期間・給与支払い状況）■ 提出先 協会けんぽ各都道府県支部 または加入の健康保険組合■ ご不明な点はお気軽に当事務所へご相談ください。