

連絡先：〒130-0014

東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185

e - m a i l：info@chiko-jimusho.com

チコ労務管理事務所通信

健康保険の手当金不正請求防止のため、 算定方法見直しへ

見直しの対象となる給付は？

現在、厚生労働省で健康保険の海外療養費・傷病手当金・出産手当金の見直しについて議論されています。

問題となっているのは「不正請求」です。

昨年 5 月 31 日施行の改正健康保険法で、協会けんぽに事業主への立入調査権が認められましたが、不正請求が疑われるケースが依然として多いことから、防止策を講じるため、来年の通常国会に改正案が提出される見通しです。

調査結果に見る傷病手当金受給者の状況

今年 7 月 7 日付で協会けんぽが公表した調査結果「全国健康保険協会（協会けんぽ）傷病手当金受給者の状況について」によれば、2013 年は「精神および行動の障害」が受給原因の 25.7% を占め、1998 年と比較して 5 倍以上増加しています。

支給回数では「1 回」が 32% で最も多い一方、「11 回以上」が 15% で 2 番目に多くなっています。11 回以上申請する人の傷病別構成割合を見ると、40.4% を「精神および行動の障害」が占めています。

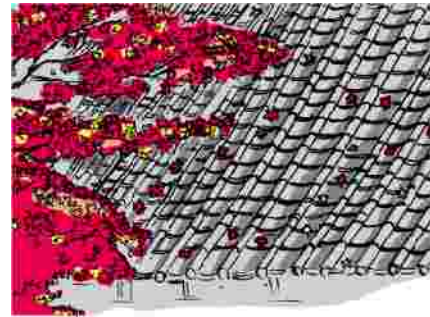
なお、平均支給期間も「精神および行動の障害」が「220 日」と最も長くなっています。

近年、精神疾患により休職する労働者の増加が懸念されていますが、医療保険財政においても、保険料負担増につながりかねない問題となっています。

不正請求の手口と見直しの内容

傷病手当金・出産手当金の不正請求で多いのは、報酬を水増しして申請するケースや、雇用実態のない者からの請求です。

そのため、報酬の水増しに対しては、休職直前の月の報酬を算定の基礎とする現行の方法から、直近 1 年分を



見る方法へと変更する案が出ています。

また、雇用実態のない者からの請求に対しては、被保険者期間 1 年未満の者の算定の基礎を見直す案が出ています。

海外療養費については、渡航事実がないにもかかわらず請求するケースが見受けられ、対策として、支給申請時にパスポートの写し等を添付させる案が出ています。

ノーベル物理学賞で関心増！ 改めて確認しておきたい「職務発明」

職務発明の対価に改めてスポットが

3 人の日本人が受賞したことで話題になった、本年のノーベル物理学賞。

この話題に関連して、マスコミ報道等では、受賞者の 1 人である中村修二氏の「青色発光ダイオード事件」を引き合いに、「職務発明」と「その対価（職務発明を行った従業員等に支払われるべき報酬）」に改めてスポットが当てられています。

「職務発明」と「その対価」とは？

職務発明とは、会社の従業員等が職務上行った発明のことであり、発明は従業員等に帰属します。

ただし、会社は、職務発明を発明者である従業員等から承継することをあらかじめ社内規程等で定めておき、

発明の価値に見合った「相当の対価」を支払うことにより、特許を取得する権利を承継することができます。

この「相当の対価」をめぐることは、現在、社内規程が不合理と認められる場合にのみ、裁判所が対価を算出することとされています。会社にとっては、相当と思われる対価を支払っていても従業員等から訴訟を提起されるリスクがあるということです。

このようなリスクを減らすために、特許庁では、特許の権利を会社帰属とする改正法案を来年の通常国会に提出する方針を固めました。なお、その代わりに、適正な報酬の支払いが義務付けられることとなる見込みです。

中小企業こそ他人事ではない

特許・発明というと、大企業の話...と受け止める向きもありますが、特許出願は中小企業こそ、時として生命線となることもあり得るものです。

同じ業界の大手企業とまともに勝負をしては太刀打ちできなくても、ニッチな部分で多数の特許を取得しており、互角に戦える力を持っている中小企業はたくさんあります。

中小企業こそ、手抜きなく、早め早めの手続きをすることが求められます。なお、特許庁では、中小企業の特許出願手続をサポートする制度も用意しています。

特許を取るべき職務発明がなされた場合に、従業員との間でその対価についてもめることのないよう、この機会に改めて「職務発明」について確認しておきましょう。

社長の5人に1人が70代以上 事業承継はどうする？

経営者の平均年齢は60歳超

近年、特に中小零細企業において、経営者の高齢化とそれに伴う事業承継が大きな問題となっていますが、株式会社東京商工リサーチ実施した「2014年 全国社長の年齢調査」の結果によると、全国社長の平均年齢は60.6歳と高齢化が進んでおり、社長の約5人に1人が70代以上となっているそうです。

この調査は、同社が保有する企業データベース 265万社（2014年9月時点）から、代表者の年齢データを抽出して分析したものです。

社長の年齢が業績に影響？

社長の年齢分布ですが、70代以上：22.5%、60代以上：35.0%に対し、30代以下：4.0%となっており、「若い経営者の創業」や「社長交代」が停滞している状況が明らかになりました。

社長の年齢別の企業業績では、黒字企業は30代以下の構成比が80.4%で最も高く、40代：80.0%、60代：79.4%、50代：79.0%と続いています。

そして、社長の年齢が70代以上の企業では、赤字企業の構成比が22.0%と最も高くなっています。

社長高齢化の弊害とは？

また、売上と利益を見ると、「増収増益」の比率が最も高かったのは社長が30代以下の企業（38.2%）であり、「減収減益」の比率は70代以上（26.8%）が最も高く、次いで60代（26.1%）となっています。

調査を行った東京商工リサーチでは、「社長が高齢化するほど安定や成長を支えるビジネスモデル構築が遅れ、従来の営業モデルからの脱皮が難しく、業績悪化につながっている状況がうかがえる」と分析しています。

「社長が若ければ業績が良い」とは一概には言えませんが、社長年齢が若いほど黒字企業の割合が高く、社長が高齢になるほど厳しい業績の企業が多い傾向が見られます。

「事業承継」が大きな課題

2014年版の「中小企業白書」では、事業の将来を悲観して誰にも相談せずに廃業を考えるケースがみられ、経営者の高齢化が進む一方、「後継者難」の理由からスムーズな事業承継が行われていない現状が指摘されています。

特にオーナー企業では、事業承継を希望しても子供等が承継せず、結果として社長が高齢化し円滑な事業承継が難しくなっている点が大きな課題となっています。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com