

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
2月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



雇用保険の被保険者に介護休業給付金

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業した場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給をハローワークより受けることができます。

◆要介護状態とは

身体もしくは精神上的の障害により、2週間以上にわたり常時介護(日常生活に必要な便宜を提供すること)を必要とする状態をいいます。

◆対象家族とは

配偶者(事実上婚姻関係と同様の者含む)、父母(養父母含む)、子(養子含む)、配偶者の父母(養父母含む)、祖父母、兄弟姉妹、孫。平成29年1月1日以降、祖父母・兄弟姉妹・孫については、同居・扶養の条件が撤廃され、同居・扶養してなくても対象家族にされました。

◆支給対象者

要介護状態にある家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い日数が11日以上ある月が12か月以上ある方が対象になり、原則として介護休業期間に賃金が支払われていない方が対象となります。

期間を定めて雇用されている有期契約労働者の場合は、1年以上雇用が継続していて、かつ、休業開始日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日迄に労働契約が満了することが明らかである者でないことが条件となっています。

◆支給対象期間は通算93日まで

支給対象となる家族の同一要介護状態につき、取得できる介護休業は、93日を限度に3回まで取得できます。

◆支給額

介護休業を開始した日から起算した1か月毎の期間における支給額は
休業開始時賃金日額×支給日数×67%
※休業開始時賃金日額とは、原則として、介護休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です(ただし、上限あり)。

◆介護休暇は半日単位で年5日まで

この1月1日より、要介護家族の介護のために対象家族1人につき年間5日、2人以上10日の介護休暇を半日単位で取得できるように法改正されています。

この介護休暇は無給でよいのですが、労働者(労使協定があるときは入社6か月以上の者)からの請求に事業主は断ることはできません。

健保組合が廃止された通達を理由に 傷病手当金を拒否していた

昨年初頭、大手情報会社を退職した方が不支給になった傷病手当金の請求と審査請求の依頼がありました。

相談者は、長年勤めた会社で精神疾患にかかり、入院中の年度末に退職することとし、健康保険組合に傷病手当金が受けられるかを相談したところ、明確な回答がなかったため、退院後にハローワークに行くと、担当者から『雇用保険の受給期間の延長をすべきで、傷病手当金が受けられるようになったら失業給付を返還すること』と言われ、失業給付を受けたといます。

ところが、相談者が失業給付を受けたことを知った健保組合は、傷病手当金について、「退職後からハローワークに行った日の前日までは支給するが、ハローワークに行った日以降については不支給」としました。こんなことは許せないということです。

失業給付を受けようとしたら支給しない？

不支給の理由は、厚生労働省通達「昭 29.3.4 保文発第 2864 号」において、「資格喪失後の傷病手当金を受給中、雇用保険による失業給付を受けた場合又は、受けようとした場合は、労働の意思或いは労働能力があったと認められ、労務不能を支給要件とする傷病手当金は支給しない」となっているということでした。

そのため、相談者は、受給した失業給付を返還し、審査請求を行いました。が、社会保険審査官の決定は、変更されませんでした。しかし、審査官の決定書には、「事実関係が変更されたことによる傷病手当金の再請求等については、保険者に確認されたい」と記載されていました。

相談者は、この教示に基づき健保組合に確認しましたが、傷病手当金を支給することはないとの回答がされ、請求書の受付も断られ当事務所に依頼となったものです。

通達「昭 29.3.4 保文発第 2864 号」は
10年以前に廃止されていた

当事務所が行ったことは、

- ①傷病手当金の支給請求書と申立書を作成し、健保組合に赴き、健保組合には請求書を受付ける義務があることを説明し受けさせたこと。
- ②健保組合からの不支給決定を受けた後、厚生労働大臣通達「昭 29.3.4 保文発第 2864 号」の開示請求を行い、大臣名で当該行政文書については、「保存期間（10年間）満了により、既に廃棄しているため開示請求のあった時点で保有していないことから、不開示とした。」との決定を受けたこと。
- ③そのうえで、傷病手当金受給に必要な証明書類（失業給付を返還し受給期間の延長措置が行われていることなど）をつけて、「廃止されている通達を理由とした不支給決定は取り消さるべき」と関東信越厚生局社会保険審査官に審査請求理由書を提出したこと。

審査官の決定は、通常2か月以内で出されるものですが、約3か月半経過後、「傷病手当金の不支給決定を取り消す」との決定が出され、相談者には退職後1年6か月間の傷病手当金が支給されました

10年以上前に廃止された通達を理由として退職者の傷病手当金の支給を拒否していた大手健保組合があったことはまさに驚きでした。

◆資格喪失後の継続給付 傷病手当金とは◆

健康保険の被保険者資格を喪失（退職）した際、1年以上の被保険者資格ある者が、傷病手当金または出産手当金が受けられる場合、被保険者として受けられることができるはずの期間継続してその給付を受けることができ、傷病等による退職者の生活を一定期間保護する制度です。

65歳以上労働者 雇用保険適用の内容

◆雇用保険法の改正

昨年、雇用保険法が改正され、2017年1月から雇用保険の適用対象が「65歳以上の労働者」にも拡大されました。

65歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この1月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

◆会社が行う必要な手続きは？

1月以降、新たに65歳以上の労働者を雇用し、雇用保険の適用要件（1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上の雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月10日）。

また、平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し1月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年3月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を1月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

◆保険料の徴収は？

4月1日現在64歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成31年度まで免除」（平成32年3月31日まで）の取り扱いとなっています。

◆介護休業等各種給付金の支給

1月以降、65歳以上の労働者は雇用保険の適用対象となったため、高年齢被保険者

として離職した場合、受給要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給されます。

育児休業給付金・介護休業給付金・教育訓練給付金についても、それぞれの要件を満たせば支給されます。

◆保険料を払わなくても32年3月末までに離職すれば一時金が支給されます

65歳以上の雇用保険の被保険者は、保険料を支払わなくても平成32年3月末までに離職し、求職の申込みを行うと、高年齢求職者給付金の一時金が支給されることとなります。

65歳以上の高年齢者の場合、離職前1年間に11日以上賃金が支払われた月が6か月以上あることが必要です。

離職後ハローワークに出頭して、求職の申込みを行うと、ハローワークより、次回の出頭日が指定されます。その指定された日に出頭すると、下記に一時金が支給されます。一般の離職者と異なり、失業の認定は1回限りです。

しかし、給付額は、65才前離職とはかなり少なくなります。

高年齢求職者給付金(65歳以上)一時金で支給

被保険者であった期間	基本手当
1年未満	30日分
1年以上	50日分

基本手当の所定給付日数

一般の離職者(65歳未満)の場合

被保険者であった期間	基本手当
10年未満	90日
10年以上20年未満	120日
20年以上	150日

● 転職直後でも有休取得しやすく

政府は現行の労基法下では入社後半年たないと有休が与えられない仕組みをあらため、転職直後でも有休を取得しやすくする仕組みづくりを検討する。転職しやすい環境を整えて、女性や高齢者の就労を促すねらい。規制改革推進会議では、法定休暇の制度の見直しを議論し、入社から1カ月ごとに1日ずつ増える仕組みなどを提案。まずはガイドラインを策定する案を検討している。(1月27日)

● 残業月100時間超で産業医報告を義務化へ

厚生労働省は、企業に対し、月100時間を超えて残業している従業員を産業医に報告することなどを義務化する。今年度中に省令を改正し6月から運用を始める方針。健康診断で異常が見つかった従業員についても月の残業時間や夜勤回数など産業医が求める情報を提供させる。過労死等を防止するため産業医の権限を拡大する。(1月25日)

● 約7割の企業が介護離職増予測

東京商工リサーチは、約1割の企業で介護離職が起きており、約7割の企業で将来的に介護離職が増えると予測しているとの調査結果を公表した。調査は2016年11月にインターネットで実施され、7,391社が回答。2015年11月からの1年間に9.8% (724社) で介護離職者が発生し、71.3% (5,272社) が将来的に介護離職が増えると回答した。(1月22日)

● 「違法な時間外・休日労働」4割強の事業所

厚生労働省は、労働基準監督署が昨年4～9月に実施した立入調査で、全国約1万事業所のうち43.9% (4,416) の事業所で違法な長時間労働(時間外・休日労働)を確認し、是正勧告を実施したと発表した。調査を実施したのは残業が月80時間超の従業員がいるとされた事業所。昨年4月に調査対象を従来の「月100時間超」から「月80時間超」に拡大したことにより、調査対象事業所の数が前年の2倍強に増加し、勧告の件数も増えた。(1月17日)

● 「残業時間の上限規制」法制化を検討 政府

政府は、2月1日開催の働き方改革実現会議において残業時間の上限規制を検討する議論に入ることがわかった。「特別条項付き三六協定」に強制力のある上限を設定し、違反企業に対する罰則も設ける考え。1カ月単位だけでなく半年や1年単位の上限も設定する。(1月20日)

● 年金・健保・雇用保険の手続一元化を検討

政府は、年金・健康保険・雇用保険などの社会保険に関する手続きについて、ハローワークや年金事務所に別々に申請する手間をなくするなど一元化を進める方針を示した。マイナンバーや住民基本台帳ネットワーク、法人番号の連携により、重複する書類申請の簡素化を検討するとしている。(1月11日)

● 不正受給の「雇用調整助成金」44%が戻らず

厚生労働省は、2013年度から2015年度にかけて約54億3,000万円の不正受給が発覚した雇用調整助成金について、約44% (約23億8,000万円) が返還されていないことを明らかにした。悪質なケースについては事業所や代表者名を公表するとともに刑事告訴も行っている。(1月11日)

● マイナンバーカードを保険証代わりに

政府は、2018年度にもマイナンバーカードを医療機関で健康保険証として使用できるようにする方針を明らかにした。医療機関からの診療報酬請求を受ける審査支払機関が健康保険組合などからの委託を受ける形で資格確認を行い、照会に答える仕組みとし、利用開始から当分の間は従来の保険証との併用とする見込み。厚生労働省は2017年度予算案に関連費用を計上している。(1月3日)

