

関島社会保険労務士事務所便り 2021年 11・12月号

関島社会保険労務士事務所
 (ひがし東京中小企業者組合)
 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>



(シクラメン)

傷病手当金 「通算して1年6か月」に

◆病气やけがで休んだときに

業務上のケガや疾病には労災保険が適用されますが、傷病手当金は私傷病により休んだ時に健康保険から支給される手当です。

支給要件は、以下の要件をすべて満たす場合で、1日あたりの支給額は「支給開始日以前12ヵ月間の各月の標準報酬月額を平均した額÷30日×2/3」です。

- ①業務外の事由による病气やケガの療養のための休業であること
- ②仕事に就くことができないこと
- ③連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと
- ④休業した期間について給与の支払いがないこと

◆変更は「傷病手当金の支給期間」

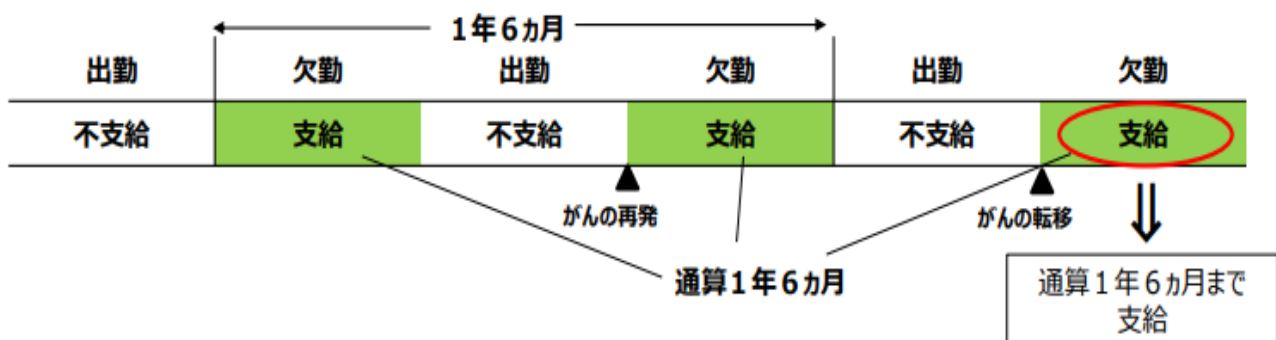
今回の健康保険法改正で変更となるのは、「傷病手当金の支給期間」です。

これまでは、「支給開始した日から最長1年6か月」で、この1年6か月には復職期間も含まれるため、休業期間中に十分な保障を受けられないケースが多々見受けられました。

この点、2022年1月1日以降は、「支給期間を通算して、1年6か月を経過した時点まで支給される」ことになりました。

共済組合では通算化が認められていましたが、今後は健康保険でも同様の支給期間の考え方を採用することになりました。

これまでは「支給開始から1年6か月」⇒来年1月1日より「通算して1年6か月」



労災認定基準が変更

◆過労死基準に新たに追加

在職中の脳・心臓疾患による従業員の死亡や障害は、業務上を起因するか否かの争いになりやすく、これまでも幾多の裁判例によって「過労死ライン」等の基準が形成されてきました。

ところが、最近、いわゆる過労死ラインと言われる、「発症前1か月の時間外労働100時間、

又は2～6か月基準で月80時間」になっていない場合でも過労死を認めた裁判例ができるようになっています。

こうしたことから、厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定基準に関する専門検討会」において検討され、令和3年9月14日付で新たな基準が告示され、翌9月15日から施行されています。

認定基準改正のポイント

| 改正前の基準を維持 | 新たに認定基準に追加 |
|---|---|
| <p>改正前基準</p> <p>労働時間</p> <p>発症前 1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は発症との関連性が強い。 月45時間を超えて長くなるほど関連性は強まる。 発症前 1～6か月平均で月45時間以内の時間外労働は発症との関連性は弱い</p> <p>労働時間以外の負荷要因</p> <p>拘束時間が長い勤務 出張の多い業務など</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化 ◆ 発症前 1か月間に100時間または2～6か月平均で月80時間を超える時間外労働の水準に至らないがこれに近い時間外労働」及び「一定の時間外以外の負荷」により、業務との関連を評価する。 ◆ 労働時間以外の負荷要因見直し 勤務時間インターバル 終業時刻と翌日始業時刻までの時間)が短い場合」、身体的負荷を伴う業務など」を追加 ◆ 短時間の過重業務 異常な出来事 業務との関連性が強いと判断できる場合を明確化 発症前おおむね 1週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度な長時間労働が認められる場合」等を明示 |

業務との関連が強いと判断できる例

| | |
|----------|---|
| 短期間の過重業務 | 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合 発症前おおむね 1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 |
| 異常な出来事 | 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合 |

自己都合退職？ 会社都合退職？

質問 最近、急に仕事が忙しくなり、連日夜遅くまで残業を余儀なくされ、健康を害さないか心配です。退職を考えていますが、自ら退職を申し出ると、雇用保険の失業給付が不利になると聞きます。どうなるのでしょうか？

回答

退職者に支給される雇用保険の基本手当の日数は、退職の日における年齢、被保険者であった期間、退職の理由、就職困難者か否かを考慮して決定されます。

退職の理由の違いに関しては、次の4種類に分けて給付日数が定められています。

- ①倒産・解雇等による退職者(特定受給資格者)
- ②有期雇用契約が更新されなかった者・正当な理由に基づく退職者(特定理由退職者)
- ③それ以外の者(自己都合退職者)
- ④障害者等就職困難者

しかし、現在、暫定的に②の特定理由退職者については、①の特定受給資格者の給付日数と同じ扱いになっています(2022年3月31日ま

での間)。

長時間労働を理由とする離職については、イ 離職の日に属する月の前6か月のうちいずれか連続した3か月間において「労働時間の延長限度に関する基準」(労働省告示 H10.12.28)等で限定する時間を超える時間外労働が行われたこと

この基準での時間外労働の上限は、

- ・原則として月45時間、
- ・3か月を超える変形労働時間制の場合は、月42時間、

ロ 離職の日に属する月の前6月のうちいずれかの月において100時間を超える時間外労働が行われたとき

ハ 離職の日の属する月の前6月のいずれか連続2月以上の時間外労働を平均し月80時間を超える時間外労働がおこなわれたこと

質問者が上記のいずれかに該当すれば、特定理由退職者として、長めの所定給付日数が適用され、3か月の給付制限もかかりません。

基本手当所定給付日数

①倒産・解雇等特定受給資格者 ②特定理由退職者

| 区分 | 被保険者であった期間 | | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|------------|------------|-----|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 90日 | 90日 | 120日 | 180日 | 240日 |
| 30歳未満 | 90日 | | 90日 | 120日 | 180日 | |
| 30歳以上35歳未満 | | | 120日 | 180日 | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | | | 150日 | | 240日 | 270日 |
| 45歳以上60歳未満 | | | 180日 | 240日 | 270日 | 330日 |
| 60歳以上65歳未満 | | | 150日 | 180日 | 210日 | 240日 |

③自己都合退職者(3カ月間の給付制限後の基本手当日数)

| 区分 | 被保険者であった期間 | | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|-----|------------|-----|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 90日 | 120日 | 150日 | |
| 全年齢 | — | 90日 | 120日 | 150日 | |

④障害者等就職困難者

| 区分 | 被保険者であった期間 | | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|------------|------------|------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 150日 | 300日 | 360日 |
| 45歳未満 | 150日 | | 300日 | |
| 45歳以上65歳未満 | | | 360日 | |

●ホームヘルパーの25%が65歳以上

公益財団法人介護労働安定センターが行った調査から、訪問介護員（ホームヘルパー）の25.6%が65歳以上の高齢者であることがわかった。ヘルパー以外の一般の介護職での9.4%と比較して大幅に高い。看護職などを含めた介護事業所の従業員全体では、12.3%が65歳以上だった。人手不足から、定年後も年齢上限を設定せずに継続雇用している場合が多く、平均年齢があがっている。（10月28日）

●国民健康保険料 上限額引上げへ

厚生労働省は、国民健康保険の保険料の年間上限額を来年度から3万円引き上げ、年額102万円とする方針を明らかにした。引上げの対象となるのは単身で年収約1,140万円以上の世帯（現在は1,100万円以上）。引上げ分は医療費の増大に充てる。また、75歳以上が加入する後期高齢者医療保険の保険料上限についても、現行の年64万円から2万円引き上げる案を示している。（10月23日）

●民間平均給与2年連続減少、賞与も大幅減

国税庁の調査で、民間企業の会社員やパート従業員らの昨年1年間の給与が平均433万1,000円で、前年を0.8%（3万3,000円）下回り、2年連続で減少したことがわかった。また、賞与は平均64万6,000円で、前年を8.1%（5万7,000円）下回り、リーマンショック後の2009年（13.2%）に次ぐ減少幅だった。（9月30日）

●労働協約の地域的拡張 30年ぶり

年間所定休日111日を定めた労働協約（ヤマダ電機、ケーズホールディングス、デンコードー）が茨城県内のすべての大型家電量販店に拡張適用される旨の決定が厚生労働省から出た。労働協約の地域的拡張とは、労働組合法18条により、

会社と労働組合が決めた労働協約を地域全体に適用することで、適用は30年ぶり。（9月23日）

●トヨタ自動車社員、パワハラで労災認定

2010年に自殺したトヨタ自動車の男性社員の妻が、労災を認めなかった豊田労基署の処分取消しを国に求めた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は請求を棄却した一審判決を取り消し、労災を認めた。昨年6月、パワハラが精神障害の労災認定基準に明示され、今回の判断はそれに基づくものという。（9月17日）

●コロナによる死亡で家族が勤務先を提訴

夫の勤務先が新型コロナウイルス対策を怠ったことが原因で夫とその母親が感染し命を落としたとして、家族が夫の勤務先である一般社団法人に対して計8,700万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起こした。訴状によると、男性の職場では、最初の発熱者が出てクラスターが発生。遺族側は、最初の発熱者がPCR検査を受けないまま出勤したことを挙げ、同協会が感染拡大を防ぐ安全配慮義務を怠ったと指摘している。（9月16日）

●雇用保険料 引上げ議論開始

厚生労働省は8日、来年度以降の雇用保険率の引上げに向けて議論を始めた。雇用調整助成金の支給総額が4兆円を超えており、今秋にも財源が枯渇するとみられている。同省は年末までに労働政策審議会での議論を踏まえて方向性をまとめ、来年の通常国会に雇用保険法改正案の提出を目指す。（9月9日）

