

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

# ねつとWORK

2021.July/Vol.64

## Contents

特集  
1

### 2022年1月1日施行 傷病手当金の支給期間の通算化

令和3年6月4日、与党などの賛成多数により、全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案が可決されました。

その改正された法のひとつである「傷病手当金の支給期間の通算化（2022年1月1日施行）」に関して、触れていきたいと思います。

特集  
2

### 休日労働とは

労働時間とその管理について5月号で確認いただきましたが、今回は、休日労働について確認してみたいと思います。

連載

### 北村先生に聞いてみよう「特定の人しかできない仕事が増えてきて、人事異動に困っています。」

労働力人口が減る中で、企業も多様な業務を扱うことが増えていきます。多様な業務も専門性の高い業務がどんどん増加しており、ジョブ型雇用の広まりも話題になっています。他方で、属人的な業務の増加により人事異動の柔軟性が失われてきてしまっています。そんななかで昨今企業が力を入れているのが「リスキリング」です。

# 解説 2022年1月1日施行

## 傷病手当金の支給期間の通算化



特集  
1

令和3年6月4日、与党などの賛成多数により、全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案が可決されました。

その改正された法のひとつである「傷病手当金の支給期間の通算化（2022年1月1日施行）」に関して、触れていきたいと思います。

### 傷病手当金とはそもそもどういったものなのか？

傷病手当金とは、健康保険法による手当金のひとつであり、業務外の私傷病による病気や怪我のため働くことができない期間に被保険者とその扶養する家族の生活を一定期間の間、保障する制度です。

#### 現行法 before

業務外の私傷病による病気や怪我の療養のため4日以上仕事を休んだ場合、最初の連続3日（待機期間）を除いて、4日目以降から支給開始となります。

同一の病気や怪我において傷病手当金が支給される期間は、支給開始した日から最長1年6か月までとなっています。1年6ヶ月後は仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

共済組合では既に通算の考え方が認められていましたが、今後は健康保険でも同様の考え方になります。

上が現行法、下が今回の改正後のイメージ図です▼

#### 改正後 after

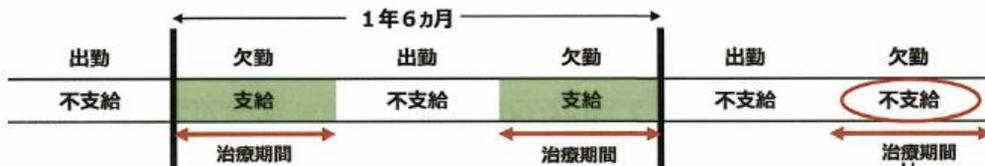
待機3日後の4日目以降から支給という要件は変わらず、**同一の病気や怪我において、支給開始した日から通算して、1年6か月間に渡り**支給される事となりました。

傷病手当金が通算して1年6ヶ月支給されることとなり、がん、精神疾患などの療養のため休み、復職、再び治療のため複数回にわたり休まざるを得ない労働者への吉報となった法改正であるといえます。病気や怪我の治療と仕事の両立ができ、長く働ける社会により近づいたのではないかと思います。

### = 改正後イメージ図 =

#### 【健康保険における傷病手当金の支給期間】

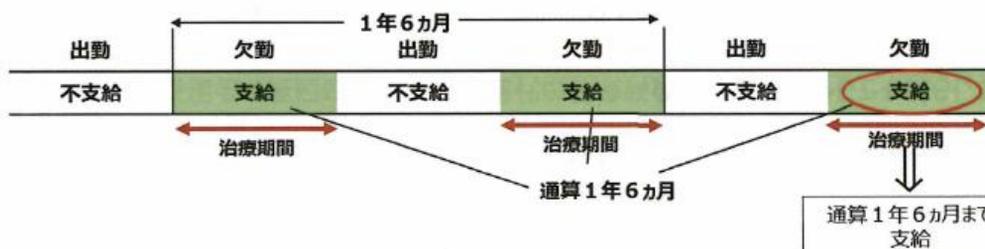
⇒ 支給開始から1年6か月を超えない期間まで支給（1年6か月後に同じ疾病が生じた場合は不支給）



※ 例えば、がん治療について、手術等により一定の期間入院した後、薬物療法（抗がん剤治療）や放射線治療として、働きながら、定期的に通院治療が行われることがある。

#### 【共済組合における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給期間を通算して1年6か月の期間まで支給（延長される期限の限度はない）



出典：厚生労働省ホームページ「傷病手当金について」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000619554.pdf>)

# 休日労働とは

今回は、休日労働について確認してみたいと思います。



特集  
2

## 休日労働とは

法定休日にさせる労働のことを言い、すなわち、就業規則等で指定した毎週1日の法定の休日にさせる労働のことを言います。なお、この休日労働は所定休日の労働ではないこと、休日労働をさせるためには時間外労働・休日労働に関する労使協定を労働者と締結し労働基準監督署に届出なければならないことに注意が必要です。

## 法定労働時間と所定労働時間

### 法定休日とは

毎週少なくとも → 1日  
または  
4週を通じて → 4日

※就業規則等で法定休日を指定しない場合は、週の起算日から後にある休日が法定休日となります。

### つまり、休日労働とは…

#### 「法定」休日にさせる労働

時間外労働・休日労働に関する労使協定を労働者と締結し労働基準監督署に届出なければ時間外労働をさせることはできません。

**休日労働には35%の割増賃金の支払いが必要になります！**



## 具体例を見てみましょう！

### 時間外労働の例

#### 休日労働の例

所定休日 : 土曜日  
法定休日 : 日曜日

日	月	火	水	木	金	土
法定休日						所定休日
勤務 8時間	勤務 8時間	勤務 8時間	勤務 8時間	勤務 8時間	勤務 8時間	休日
休日労働						所定休日

日曜日の労働 : 法定休日の労働 → 休日割増必要



特定の人しかできない  
仕事が増えてきて、  
人事異動に困っています。

連載  
北村先生に  
聞いてみよう



昨今企業が力を入れつつあるのが「リスキリング」です。  
日本語では「学び直し」ですが、企業が今後必要となる仕事上の  
スキル・技術を、再教育で社員に身につけさせることをいいます。

労働力人口が減る中で、企業も多様な業務を扱うことが増えていきます。  
多様な業務も専門性の高い業務がどんどん増加しており、ジョブ型雇用の広まりも話題に  
なっています。他方で、属人的な業務の増加により人事異動の柔軟性が失われてきてしまっ  
ています。そんななかで昨今企業が力を入れつつあるのが「リスキリング」です。

日本語では「学び直し」ですが、企業が今後必要となる仕事上のスキル・技術を、再教育で  
社員に身につけさせることをいいます。仕事を離れて学校に行くリカレント教育とは異なり、  
職業能力の再教育になります。

たとえば、ITが全く関係ない部署も今では切っても切れないスキルになり、時代の流れから  
需要に応じて業態を転換するうえであらたな業界に進出する準備にもなります。新規採用にコ  
ストをかけるよりも社風にあった既存従業員と仕事ができる点も大きなメリットです。コロナ  
禍で広がった選択肢に対応するためにも是非関心を持っていただければと思います。

## Hot Topic

### 雇用調整助成金の特例措置が 延長になりました

今月、東京都に再び緊急事態宣言が発令され  
ました。これにより会社の業績が悪化し、従業  
員の休業や時短勤務が発生する場合は積極的に  
雇用調整助成金などを活用していきましょう。

特例措置が8月末まで延長され、休業手当の  
90%、13,500円/日を上限に助成金が支給され  
ます。

(飲食業や特に業況が厳しい場合は従前通り)

詳細については、ぜひ弊社にご相談ください。  
一緒にこの厳しい時勢を乗り越えましょう！

## 編集後記

7月になりました。MRでも七夕には飾りつけをしました。

緊急事態宣言も再度発令されまし  
たが、そんな中でもできる季節の行  
事は大事にしたいと思います。

みなさんは、短冊に願い事を書  
くなら何と書きますか？

MRパートナーズの願い事はみんな  
がシアワセな職場で働けることです。  
従業員一同夢を叶えるため  
邁進してまいります。

