

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
2月号
Vol.70

特集1：傷病手当金の支給期間が通算化されます

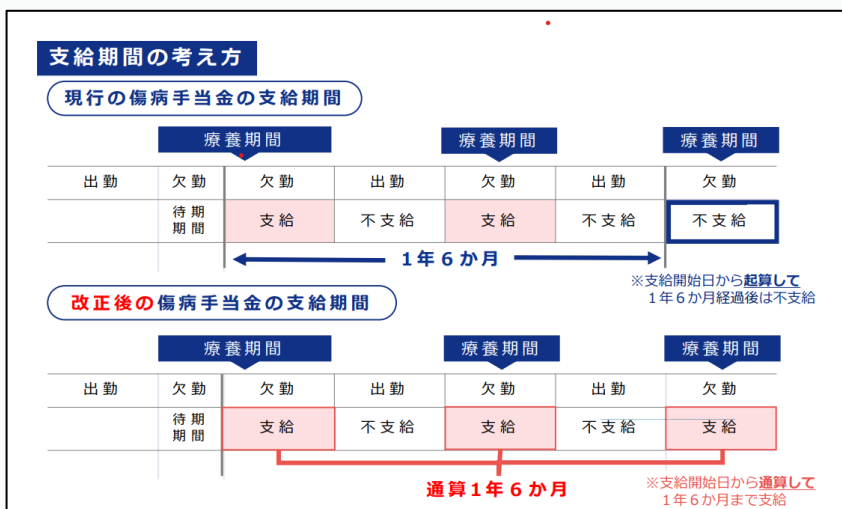
特集2：従業員の健康管理

連載：クマ先生の労務相談

「育児休業に関わる保険料免除について」

傷病手当金の支給期間が通算化されます

令和4年1月1日の改正により、給付期間の考え方が大きく変わりました。
従来は、「支給を開始した日から起算して1年6か月」であったところが、
「通算して1年6か月」に変更となりました。
※本制度の概要、詳細につきましては当社ねっとワーク7月号をご参照ください。



上記のように公表されていますが、実際にどのくらいの期間支給されるのか、どのように期間を計算すれば良いかについてお困りになると思います。
そこで、本記事におきましては、傷病手当金の支給期間に関する実務に沿った
ご内容を掲載いたします。

これまでの計算方法

これまでの傷病手当金は、支給開始日から起算して、1年6ヶ月まで受給することができました。例えば、令和4年1月1日が支給開始の場合、令和5年6月30日までの期間のなかで、私傷病等により働くことができず、賃金が支払われない日に対し、傷病手当金が支給されました。

これからの計算方法

令和4年の法改正に伴い、令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金に対しては、「通算して1年6ヶ月」まで受給が可能となりました。今までは、支給開始日から1年6ヶ月までであったため、上記の例では、令和5年6月30日以降は同一の傷病による支給申請ができませんでしたが、法改正に伴い、令和5年6月30日以降であっても、復帰していた日数分だけ延長した日数で受給することができます。

残日数の計算方法

支給開始日の時期によって差が生じるものの、
547日～549日分の傷病手当金を受給することができます。

※30.4日（365日÷12か月）×1年6ヶ月≒547日分

よって、今後、最もわかりやすい傷病手当金の残日数の計算は
各期間の支給決定通知書に記載されている支給日を合計し、
547日から支給日の合計日数を除することで行うことになります。



従業員の健康管理

新型コロナウイルス対応を機に、改めて職場の安全衛生管理、従業員の健康管理の重要性を実感する場面も多くあるかと思います。

また近年では、経営戦略的な観点から、従業員の健康管理を重視する「健康経営」も注目を集めています。労働安全衛生法においては、健康診断の他、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェック等の実施を義務として定めています。

健康診断

企業規模に関わらず、事業主が労働者に対して医師による健康診断を実施することは義務として労働安全衛生法により定められています。対象労働者には、1年以上の雇用が予定される過所定労働時間が正社員の4分の3以上のパート社員も含まれます。また、従業員には、事業主が実施する健康診断を受診する義務があります。

健康診断の種類

一般健康診断は、全ての事業主にとって実施が必要なものです。

✓一般健康診断

◇雇入時の健康診断（雇入れの際）

◇定期健康診断（1年以内ごとに1回）

◇特定業務従事者の健康診断

（特定業務※①への配置替え時、6カ月以内ごとに1回）

◇海外派遣者の健康診断（6カ月以上海外派遣の際、帰国後業務につく際）

◇給食従業員の検便（雇入れの際、配置替えの際）

※①深夜業を含む業務、重量物の取扱い等重撃な業務 等

✓特殊健康診断

健康診断後の事後措置、留意点

健康診断実施後には必要な措置をとる必要があります。

- ・記録の作成と保存：結果を記録し5年間保存
- ・医師からの意見聴取：異常の所見がある場合は健康保持のための措置について意見聴取
- ・結果報告：50人以上の事業場は、結果を所轄労働基準監督署へ報告

健康診断の費用、受診時の賃金の扱いについては、以下とされています。

費用：労働安全衛生法の義務に基づき実施する健康診断の費用は事業主が負担すべきもの

賃金の扱い：受診に要する時間の賃金は支払うことが望ましい

長時間労働者に対する面接指導

脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとされることから、これらの予防措置として、長時間労働の要件※に該当する従業員に対して、医師による面接指導実施が義務とされています。

※月の時間外・休日労働時間が80時間を超え、疲労の蓄積が認められる者

ストレスチェック

（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

仕事による強いストレスを原因とするメンタル不調の発病を未然に防止するために、医師等による検査およびその結果にもとづく面接指導の実施が義務とされています。（50人未満の事業場は努力義務）

従業員の健康管理、増進に努めることは、企業の成長において欠かせない取り組みです。

実施にあたっての疑問点や、お困りごとがありましたらお気軽に当事務所にお問い合わせください。



クマ先生の労務相談

第5回「育児休業に関わる保険料免除について」



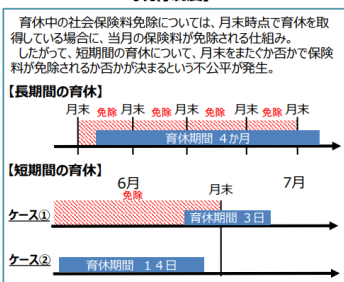
人事担当

育児休業に関する相談をさせてください。2021年の法改正によって、複数回育児休業が取得可能となると思いますが、保険料の免除制度も変更があるのでしょうか。給与計算が不安なので事前に把握したいです。

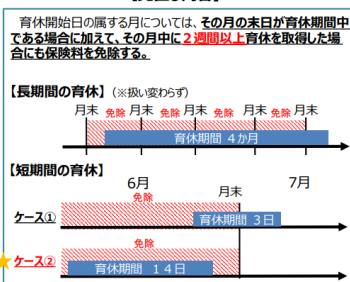
意欲が高いですね！給与と賞与にわけて説明しますね。

給与については今まで通り月末時点で育児休業を取得しているという要件（下記ケース①）は変更がありませんが、加えて月末時点で育児休業を取得していないくてもその月に2週間以上、休業している場合、保険料が免除される仕組みとなりました。

【現行制度】



【見直し内容】



くま先生



人事担当

なるほど。前より免除される範囲が広がったんですね。

そうなんです。反対に賞与は少し厳しくなりました。

賞与月の月末時点で育児を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育児の取得が多いために指摘がある。

※出生時育児休業についても、現行の育児と同様に社会保険料免除の対象となる

短期間の育児取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育児取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

現行制度では給与同様、月末に1日でも育児休業を取得している場合は、その月に支払われている場合は賞与の保険料が免除となりますが、今回の改正では1カ月越えの育児休業を取得した場合のみ賞与の保険料が免除されることとなりました。10月の育児の分割取得が解禁される前に、給与計算システム仕様などしっかりと整理をして給与計算に備えていきましょう。



くま先生

Hot topic

令和4年度の協会けんぽの保険料率は3月分（4月納付分）から改定

令和4年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率が発表されました。本年3月分（4月納付分）※からの適用となります。東京都は令和3年度から0.03ポイント引き下がり、9.81%となります。その他の地域の保険料率は、協会けんぽHPをご確認ください。また、40歳から64歳までの方（介護保険第2号被保険者）の介護保険料率（全国一律）は0.16ポイント引き下がり、1.64%となります。

※任意継続被保険者及び日雇特例被保険者の方は4月分（4月納付分）から変更。

雇用保険料率は年度の途中で変更になるというイレギュラーな取扱いになる見込みです。来年度の雇用保険制度の改正に関し、厚生労働省HPで「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が公開されました。

要綱では、2022年4月1日から9月30日までの雇用保険率については、9.5/1,000（うち失業等給付に係る率は2/1,000）（農林水産業・清酒製造業は11.5/1,000（同4/1,000）建設業は12.5/1,000（同4/1,000））とし、2022年10月1日から2023年3月31日までの雇用保険率については、13.5/1,000（うち失業等給付に係る率は6/1,000）（農林水産業・清酒製造業は15.5/1,000（同8/1,000））、建設業は16.5/1,000（同8/1,000））とされており、2段階で増える見込みです。今後の通常国会の動向を確認しましょう。