



## 傷病手当金の支給期間が改正されます

### ◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6か月です。この1年6か月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合は、復職した期間も含まれるため、傷病手当金が支給されない復職期間を含め、1年6か月経過後は傷病手当金を受給することができません。

### ◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

### ◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

### ■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】  
「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15749.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html)

「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概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000780068.pdf>

## 令和2年度 監督指導による賃金不払残業の是正結果から

### ◆支払われた割増賃金の平均額 1企業当たり 658万円

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」として、労働基準監督署が監督指導を行い、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

これによれば、是正企業数1,062企業（前年度比549企業の減）、対象労働者数は6万5,395人（同1万3,322人の減）で、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円にのびりました。

### ◆割増賃金合計額は前年度比 28億5,454万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位を占めています。支払われた割増賃金合計額は69億8,614万円で前年度比28億5,454万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところですので、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

### ◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられ

ています。

厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21200.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21200.html)

## 70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

### ◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

### ◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなってくる年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足度も低下してしまいかねません。

### ◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込ん

だ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

### ◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html)

【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508_00002.html)

## くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業への助成金

### ◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

### ◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小企業事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと

・前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること

・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業主）であること

### ◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shins\\_eido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shins_eido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf)

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

## 11月は「過労死等防止啓発月間」です

### ◆毎年11月は過労死等防止啓発月間

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みを行っています。月間中は、各

都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の削減や賃金不払い残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を行っています。

### ◆過労死等とは？

過労死等とは、過労死等防止対策推進法第2条により、以下の通り定義づけられています。

●業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡

●業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡

●死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

### ◆事業主が取り組むべきこと

職場で過労死等が発生すると、労働者やその家族の人生設計を大きく狂わせてしまうことはもちろん、訴訟となった際の企業への影響は計り知れません。対策に取り組むことが、労働者と企業を守ることにつながります。専門家の力や公的資料等を活用しながら、以下の事項について、積極的に取り組んでいきましょう。

●長時間労働の削減

●ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくり

●メンタルヘルス対策

●ハラスメント防止

●相談窓口の周知 など

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20865.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20865.html)

