

# うんが いそ う てん 雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2021年 11月号

## 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カ月です。この1年6カ月には、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の、復職した期間も含まれます。

### ◆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いするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退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11万円にのぼりました。

### ◆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

高年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。

### ◆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うなど、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。

### ◆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いく年代です。

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。

### ◆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のできる制度です。

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に助成金支給

### ◆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り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。

### ◆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/shinseido/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>

### ◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小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
- ・次世代育成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

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円/企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成（50万円/企業）が行われます。

## 糖尿病と就労の両立支援について考えてみませんか

### ◆増えている糖尿病患者数

2019年「国民健康・栄養調査」によると、「糖尿病が強く疑われる人」（HbA1cの測定値が6.5%以上、または糖尿病の治療を受けていると答えた人。糖尿病有病者）の割合は、男性19.7%、女性10.8%。2009年以降で最も高い数値となりました。現在、糖尿病有病者・糖尿病予備軍はいずれも約1,000万人いると推計されており、その数は増加傾向にあります。

### ◆就労と糖尿病

糖尿病は、治療への配慮がなされれば通常と変わりなく就労を継続することができる疾患ですが、治療せずに放置すると、重症化や重篤な合併症が起こります。治療の継続が何よりも大切です。

しかし、就労世代（20～59歳）の「糖尿病が強く疑われる人」のうち、治療を受けていない人は約4割にのぼります（2017年「国民健康・栄養調査」）。その理由として「仕事が忙しい」が上位に挙げられており、事業者には、治療が適切に継続されるように支援することが求められます。

### ◆労働者が治療を継続できるようにするために

糖尿病の治療では、一般的には2週間から3か月ごとに、定期に受診することが必要となります。薬物療法で自己注射が必要な場合などには、職場で衛生的な環境やプライバシーが確保できる環境が求められます。また、糖尿病は生活習慣のみが原因で発症・悪化するものではありませんが、周囲の偏見・誤解が「必要な支援を申し出にくい」など治療の妨げとなることもあります。主治医や産業医等の意見も聴きながら個別に対応を検討するとともに、上司・同僚に適切な情報を提供していくことが望ましいでしょう。

## 11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



## 密を避ける遊び場

先月に引き続き、密にならない遊び場を探して娘と出かけました。今回は動物カフェです。私達の前にいた家族と入れ替わりで入店すると、店内の消毒と同時に私たちも消毒されました。動物にウイルスが付着しないよう細心の注意をされているようです。

こんなとき無邪気に遊ぶ娘を見ていると、お店の赤字を無意識に計算してしまひ私の心の汚さが対照的だなと感じます (笑)

コロナ対策か経済かという議論もありますが、元の生活には戻れないことを前提があると、両立させていかなければならないとの見方が主流のようです。経済が破綻すれば、店員さんも小さな動物たちも行き場を失いかねません。自分のできる範囲で経済にもコロナ対策にも協力していきたいと思ひます。

動物を人間が飼育することにも「意見様々だ」と思ひますが、短い時間で癒された体験でした。

ただ動物のオヤツのミルワームは怖いですが...

鶴留

