



# 社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

## 健康保険の手当金不正請求防止のため、 算定方法見直しへ

### ◆見直しの対象となる給付は？

現在、厚生労働省で健康保険の海外療養費・傷病手当金・出産手当金の見直しについて議論されています。

問題となっているのは「不正請求」です。

昨年 5 月 31 日施行の改正健康保険法で、協会けんぽに事業主への立入調査権が認められましたが、不正請求が疑われるケースが依然として多いことから、防止策を講じるため、来年の通常国会に改正案が提出される見通しです。

### ◆調査結果に見る傷病手当金受給者の状況

今年 7 月 7 日付で協会けんぽが公表した調査結果「全国健康保険協会（協会けんぽ）傷病手当金受給者の状況について」によれば、2013 年は「精神および行動の障害」が受給原因の 25.7% を占め、1998 年と比較して 5 倍以上増加しています。

支給回数では「1 回」が 32% で最も多い一方、「11 回以上」が 15% で 2 番目に多くなっています。11 回以上申請する人の傷病別構成割合を見ると、40.4% を「精神および行動の障害」が占めています。

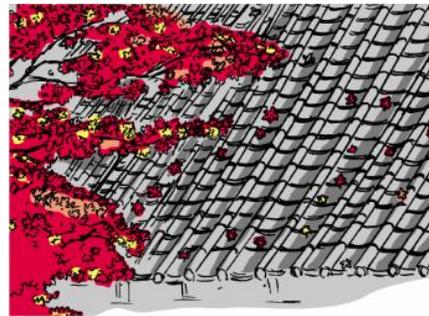
なお、平均支給期間も「精神および行動の障害」が「220 日」と最も長くなっています。

近年、精神疾患により休職する労働者の増加が懸念されていますが、医療保険財政においても、保険料負担増につながりかねない問題となっています。

### ◆不正請求の手口と見直しの内容

傷病手当金・出産手当金の不正請求で多いのは、報酬を水増しして申請するケースや、雇用実態のない者からの請求です。

そのため、報酬の水増しに対しては、休職直前の月の報酬を算定の基礎とする現行の方法から、直近 1 年分を



見る方法へと変更する案が出ています。

また、雇用実態のない者からの請求に対しては、被保険者期間 1 年未満の者の算定の基礎を見直す案が出ています。

海外療養費については、渡航事実がないにもかかわらず請求するケースが見受けられ、対策として、支給申請時にパスポートの写し等を添付させる案が出ています。

## バブル世代のキャリア研修が これからの企業経営のカギ!?

### ◆バブル世代の活性化！

1990 年前後の好況期に社会人となったバブル世代（現在の 40 代～50 代）の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているので管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている
- ・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

### ◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

高齢者雇用安定法により、60歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

#### ◆研修の特徴・内容は？

研修の特徴は、「40代以降の者を対象に開催」、「教えるというよりも受講者自身の気づきを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、「事前に直属上司と相談したうえで50歳以降のキャリアプランを立てる」といったもののようなものです。

また、「環境の変化を受け入れ今後の自分の働く目的やすべきことを主体的に考えるようになること」、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くためには、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。

### 11月の税務と労務の手続提出期限

#### [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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

#### 17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務

署]

#### 12月1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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況報告 (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]

#### ～当事務所よりひと言～

日増しに秋の深まりを感じる季節となりました。朝夕はめっきり寒くなりました。体調管理にはくれぐれもお気をつけください。

さて、メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数50人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法案 (通称: ストレスチェック義務化法案)」が2014年6月19日に国会で可決・成立しました。

改正案におけるメンタルヘルス対策強化の大きなポイントは以下の2点です。

1. 年1回の労働者のストレスチェックを、従業員50人以上の事業場に対して義務付ける
2. ストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する

このように、企業の現場では労働者のメンタルヘルスケアについて、ますます難しい対応を迫られる場面が増えてくると考えられます。企業内で精神疾患に対する理解を深めつつ、精神科専門医との連携により適切に対応できる体制づくりを進めることが必要です。また、精神疾患の発病を未然に防ぐため職場単位での環境改善についても積極的に取り組む必要があります。