

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2020年5月号



- 最新・行政の動き
- 送検
- ニュース
- 実務に役立つQ&A
- 監督指導動向
- 今月の実務チェックポイント

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、職業情報提供サイト「日本版O-NET（オーネット）」の運用をスタートさせました。アメリカ労働省が開発した仕組みを手本とするものです。

同サイト上では、500 職種の解説や、求められる知識やスキル等の「数値データ」を提供します。主要コンテンツは、①職業検索、②キャリア分析、③人材採用支援、④人材活用シミュレーションの4種類です。

職業情報の「見える化」がねらいで、同省では「求人・求職の効果的なマッチングの促進」に向けて、周知活動を展開する方針です。

企業（求人者）は採用活動や人材活用に向けた数値シミュレーション等の機能を利用でき、労働者（求職者）もキャリア分析等により自分に最適な職業の選択が可能になります。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

労基・雇保法等の改正法成立 4月1日から一部施行スタート

令和元年度末に「労基法等の一部を改正する法律」「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立・公布され、令和2年4月1日から施行（後者の一部は段階施行）されています。

労基法関連では、賃金等の消滅時効期間が5年（当分の間の経過措置で3年）に延長されました。雇用保険法関連では、令和2年度から2年間、雇用保険率引下げの暫定措置を延長しています（令和2年度は一般の企業で1000分の9）。

労災法の改正は「公布から6カ月以内」の施行で、ダブルワーカーに対する補償内容を充実させます（2事業場分の賃金をベースとして給付基礎日額を算定など）。

次年度以降については、70歳までの就業確保の努力義務化（令和3年4月）、高年齢雇用継続給付の縮小（令和7年4月1日）等が予定されています。

パートの社保加入をさらに拡大 在職老齢も一部見直し

通常国会に、年金の改正法案が上程されました。

パートの社会保険（健保・厚年）適用拡大に関しては、令和4年10月から規模（労働時間が正社員の4分の3以上の従業員数）100人超、同6年10月から同50人超に拡大するとしています。

60歳代前半の老齢厚生年金は、現在、賃金と年金の合計額が28万円を超えると、「在職老齢年金」の対象となり、年金額が減額されます。この支給停止の基準となる額を令和4年4月から47万円に引き上げます。

短期滞在の外国人の脱退一時金については、支給上限年数を3年から5年に延長します。老齢基礎・厚生年金の繰下げ支給の上限を令和4年4月より70歳から75歳に引き上げ、支給開始年齢を60歳から75歳の範囲で選択できる形に改めます。



◆ 監督指導動向

休業・助成金関係で相談急増 新型コロナの対応を調査 兵庫労働局

兵庫労働局は、「新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口」の相談状況を取りまとめました。休業や助成金関係の相談がめだっています。

窓口は令和元年2月14日に開設され、集計データは同月末までのものです。相談者は110人で、事業主（74人）のほか、社労士・労働者も窓口を訪れています。

相談内容のトップは、いうまでもなく休業関係です。厚労省発表のQ & Aでも、感染が疑われる場合等の取扱いについて細かく対応を示していますが、休業時に労基法に基づく休業手当の支払いを要するか否かなどは、事業主にとって悩ましい問題です。

そのほか、2月中旬に特例措置が講じられ、その後、漸次、拡充されている雇用調整助成金等の助成措置、安全衛生、休暇、解雇・雇止め等に関する質問も寄せられています。

◆送検

派遣先主導で労災隠し 休業中も勤務装う 豊橋労基署

愛知・豊橋労基署は、死傷病報告の届出義務違反（安衛法 100 条）で派遣先・元の 2 社および社員等 3 人を豊橋区検に書類送検しました。

被災したのは派遣労働者で、派遣先のメーカーで鉄板の搬送作業中に転倒し、約 5 カ月間の入院を余儀なくされました。

派遣先は自社内の事故発生を隠ぺいするため、死傷病報告（派遣先・元、双方に提出義務）を労基署に提出しなかったばかりか、派遣元に対しても報告しないよう教唆したということです。

派遣先は、5 カ月の休業期間中も派遣が継続しているように装い、料金を支払い続け、派遣元も給与を支払っていました。

◆実務に役立つ Q & A

傷病手当に切替えか 離職後ハローワークへ

Q

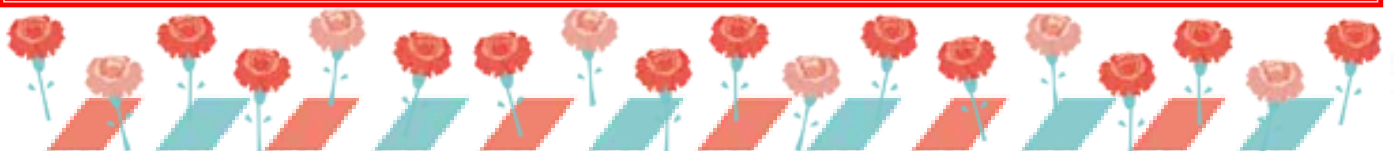
私傷病で健保から傷病手当金を受給中に退職します。求職活動ができなければ、雇用保険の基本手当は受給できないと思います。雇用保険には傷病手当がありますが、離職後はこちらに切り替わるといった仕組みなのでしょうか。

A

傷病手当金（健保法 99 条）と傷病手当（雇保法 37 条）、名称は似ていますが、離職を機に切り替わるといったものではありません。

離職後も傷病手当金を継続して受給する場合、「労働の意思」はともかく「能力を有する」（雇保法 4 条 3 項）といえるかどうかの問題があります。労災法の休業補償給付その他これに相当する給付を受けている者について、「一般に労働の能力がないもの」と判断するとしています（雇用保険業務取扱要領）。

傷病手当に関して、求職の申込み（受給資格の決定）前からの傷病については、傷病手当を受給できません。健保から傷病手当金を受給しつつ、基本手当の受給期間延長（雇保法 20 条、雇保則 30 条）の手続きを採るようお勧めします。



◆ 今月の実務チェックポイント

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金

今回は被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染し、療養のため労務に服することができない場合の傷病手当金について説明します。

○新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の基礎知識

業務外の事由により新型コロナウイルス感染症に罹患し、療養のため労務に服することができなくなった日から起算して連続3日間の待期を経て、4日目以降の労務に服することができない日に対して、被保険者に傷病手当金が支給されることとなります。被保険者の既往の状態を推測して、診察の結果、初診日前の期間でも労務不能であったと医師が判断した場合は、初診日前の期間についても労務不能期間となり、傷病手当金の支給対象期間となります。(待期期間除く)

また、社内で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したことにより会社が休業し、労務に服することができない期間については、傷病手当金は支給されません。傷病手当金は、業務災害以外の理由による疾病・負傷等の療養のために、あくまでも被保険者が労務に服することができない場合に支給されるものですので、被保険者が労務不能と認められる状態でない限り支給対象とは認定されないこととなります。したがって、家族が感染し濃厚接触者であった被保険者に、会社から出勤停止の命令が出た場合の自宅待機の期間であったとしても、被保険者本人が労務に服することができない状態であるとは認められないため、このような場合も傷病手当金の支給対象とはなりません。

すなわち、他の私傷病に係る傷病手当金と同じく被保険者本人が労務不能でなければ、支給対象と認められることはないということになります。

※休業手当について(参考)

使用者の判断により会社が休業し、労働者を休ませた場合や、労働者に出勤停止を命じた場合の対応としては、労働基準法の使用上の責に帰すべき事由に該当するかを確認する必要があります。使用者の責に帰すべき事由に該当する休業の場合には、労働基準法に基づき、使用者は労働者に休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払う必要があります。

※傷病手当金の額(協会けんぽの場合)

傷病手当金の1日あたりの額は、被保険者期間の区分により次のように算出します。

1. 支給開始日以前に12カ月の標準報酬月額がある場合

$$\left[\begin{array}{l} \text{支給開始日以前の継続した12カ月間の} \\ \text{標準報酬月額を平均した額} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times 2/3$$

2. 支給開始日以前の被保険者期間が12カ月に満たない場合

※次の①、②のうちいずれか低い方の額を算定の基礎として計算します。

①支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額

②当該被保険者の属する保険者の標準報酬月額の平均額

$$\left[\begin{array}{l} \text{①または②の標準報酬月額の平均額} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times 2/3$$

○新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金独自の取扱い

傷病手当金の支給要件のひとつである、被保険者の「療養のため労務に服することができない期間」については、通常は療養担当者(医師等)の意見や証明が必要となります。しかし、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、やむを得ない理由により医療機関へ受診できず、医師の意見書を添付できない場合には、次のすべてを満たして申請を行うことが認められています。

① 支給申請書に医師の意見書を添付できない理由を記載する。

② 事業主が当該期間について、被保険者が療養のために労務に服することができなかったことを証明する書類を添付する。

ただし、この場合は、確実に傷病手当金が支給されるわけではなく、あくまでも保険者において労務不能と認められた場合に支給されることになるため注意が必要です。