

今の特集

1. 職場における労働衛生基準の変更について
2. 10月最低賃金引き上げによる月額変更
3. 2022年1月 傷病手当金の支給期間通算化

職場における労働衛生基準の変更について

2021年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。事務所衛生基準規則等で規定されている衛生基準については制定されて50年近くが経過していること、また、女性活躍の推進、高齢労働者や障害のある労働者の働きやすい環境整備への関心の高まりなど、社会状況の変化が改正の背景にあります。変更される点は、以下の通りです。

【作業面の照度】

事務作業の区分が変更され、基準が引き上げられました。

【便所の設備】

新たに「独立個室型の便所」が法令で位置付けられ、便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持されますが、独立個室型の便所を付加する場合の取扱い、少人数の作業場における例外と留意事項が示されました。

【救急用具の内容】

作業場に備えなければならない負傷者の手当に必要な救急用具・材料について、具体的な品目の規定がなくなりました。

変更ポイントは、社会状況の変化に合わせすべての働く人々を視野に対応した内容となります。見直しの主な項目の詳細は、厚生労働省のパンフレットをご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf>

10月最低賃金引き上げによる月額変更

【最低賃金の引き上げによる保険料納付への影響】

最低賃金改定の発表は例年7月末ごろに行われ、10月から発効されます。2021年の改定では、コロナ禍でありながらも過去最大の上げ幅となりました(全国平均28円)。今回の改定に合わせて従業員の最低賃金が引き上げられた場合、多くの従業員の「給与額」が増額し、随時改定(月額変更届)の対象になるかと思われます。

【随時改定(月額変更届)の条件】

- (1) 昇給・降給等により固定的賃金に変動があった場合
- (2) 固定的賃金を変動した月以後 3 ヶ月全ての給与計算の支払基礎日数が17日以上の場合
- (3) 変更前後で2等級以上の差がある

月額変更届は3ヶ月の報酬の平均をみて届出しますので、固定的賃金を変更した後4ヶ月目から変わります。給与の社会保険料控除は事業所で定められますので、当月もしくは翌月となります。

【最低賃金引き上げによる社会保険料比較】

例) 会社所在地:東京都 年齢 40歳 健保:協会健保
勤務数 22日、1日8時間勤務、1ヶ月176時間
各保険料率(従業員負担分)

健保:9.84% 介護:1.8% 厚生年金:9.15%の場合

2020年最低賃金:1,013円
総支給:178,288円
(標月180,000) 社会保険料:37,422円

2021年最低賃金:1,041円
総支給:183,216+残業15,000=198,216円
(標月200,000)社会保険料:41,580円

従業員一人当たりの保険料は、4,158円増額となります。

10月支給給与から時給UP⇒1月月額変更

11月支給給与から時給UP⇒2月月額変更

となる可能性があるため注意が必要です。

2022年1月 傷病手当金の支給期間通算化

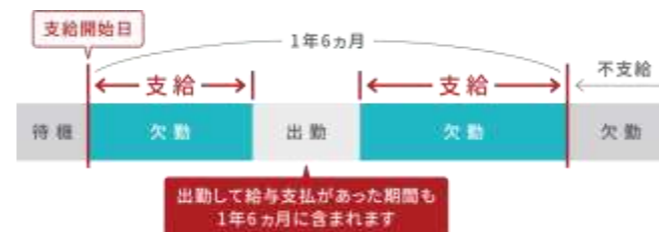
2022年1月1日から、傷病手当金の支給期間が現行の「支給開始日から起算して1年6ヵ月」から「通算して1年6ヵ月」に変更されます。2021年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6ヵ月経過していない受給者も対象です。受給中に支給期間の考え方が変わる為、対応に注意が必要です。

【傷病手当金とは】

業務外の原因による病気や怪我で療養し、労務不能(医師の判断が必要)となった期間に支給される給付金です。連続する3日間の待機期間(土日祝日、有給含む)終了後、4日目から支給開始です。

【現行の支給期間】

同じ病気や怪我につき、支給開始日から起算して1年6ヵ月です。期間中に仕事に復帰した期間があったとしても、対象期間に含まれます。したがって、復職した期間が長ければ長いほど、傷病手当金を受給できる期間が短くなっていくケースがありました。



引用元:全国健康保険協会HP

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/sb3040/r139/>

【改正後の支給期間】

同じ病気や怪我につき、支給開始日から通算して1年6ヵ月です。すなわち、復職期間を除き最大1年6ヵ月分受給することが出来るようになります。



【現在受給中で、支給期間が残っている受給者は?】

2021年12月31日時点で残っている支給日数が通算化されます。

例)2020年7月2日に受給を開始。

2020年7月2日~31日(30日間)受給を受けた。

この場合だと、2021年12月31日時点でぎりぎり1年6ヵ月を経過していない為、今回の通算化対象者となります。支給日数は2020年7月2日から2022年1月1日までの549日間(1年6ヵ月)となり、既に30日分が支給されている為、549-30=519日が残りの支給日数です。

改正によって、「長期にわたり治療を行いながら働く」といった柔軟な働き方に対応できます。病気や怪我を理由に退職を余儀なくされる、という方が減るかもしれません。この機会に活用してみたいかでしょうか。

SATO コラム

忘年会など年末の行事と労災について

忘年会のシーズンになりました。以前のように盛大に開催することは難しいですが、今年は昨年とは違った状況で会の参加を楽しみにしている人も多いかと思います。

そこで、今回は、「会社の行事に参加して事故に遭ってしまった場合に労災となるか」について考えてみたいと思います。

そもそも労災認定の前提となる条件は、「業務災害として認められるかどうか」というものになりますが、「業務災害」の根拠となるのは、業務が原因で起こったのかという“業務起因性”と、労働者が使用者の管理・支配下におかれた勤務であったのかという“業務遂行性”に論点がおかれることとなります。

そのうえで過去の複数の事例をみると、認定された事例の理由の中には、“業務命令”として会に参加し事業主側に“安全配慮義務違反”があったという背景事情がありました。また、“業務災害”となるかを判断するために、参加目的(業務なのか、慰労なのか)、参加方法(強制参加・自由参加)、費用(会社が必要性を認識して負担かどうか)などの観点からも審査されることとなります。

特殊な事情を除き、事業主の管理下で「業務命令」として会に出席したうえでの事故が認められなければ、労災認定は難しいため、お酒の入る環境下では特に気を付けて振る舞いたいものです。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 札幌オフィス

〒065-8631

北海道札幌市東区北5条東8丁目1-33

TEL:011-351-3010