あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 1 月号

傷病手当金 通算化
厚労省 Q&A を発出

厚労省が 2022 年 1 月 1 日に施行となる改正健康保険法（傷病手当金支給期間の通算化）の具体的な取り扱いを示した Q&A をまとめた。

改正法では、傷病手当金の支給期間を支給開始日から通算して 1 年 6 か月とする。通算の対象となるのは、改正法施行日（2022 年 1 月 1 日）の前日時点で、支給開始日から 1 年 6 か月経過していない傷病手当金で、具体的には 2020 年 7 月 2 日以降に支給開始となった傷病手当金に改正後の規定が適用となる。

Q&A は通算化に当たり、支給期間の具体的な計算方法を示した。支給開始日から暦日で 1 年 6 か月を計算して支給期間を確定するとしているが、例えば、2023 年 3 月 1 日に休業を開始した場合、3 日間の待機期間を経て 4 日目に当たる 2023 年 3 月 4 日から支給を開始する。支給開始後、職場復帰等により傷病手当金の不支給期間がある場合は、その期間を除いて支給期間だけで 1 年 6 か月を計算する。報酬や障害年金などとの併給調整によって不支給となった期間は通算期間から除く。報酬や障害年金が傷病手当金を下回るため傷病手当金の一部が支給されている場合は、支給期間と同様に扱う。また、複数の疾病で同じ期間に支給している場合は、それぞれの疾病で傷病手当金を受給していると判定するため、同じ期間に支給した日数はそれぞれの疾病にかかる支給期間が減少することとなる。

カスタマーハラスメント　被害 46.6%
交通職場で顧客からの迷惑行為

鉄道やタクシーなど交通や物流業界の労働組合でつくる「全日本交通運輸産業労組協議会」が組合員約 2 万人を対象として 2021 年 5 月～8 月に実施した調査で、46.6%が直近 2 年間でカスタマーハラスメント（顧客からの嫌がらせ）に遭ったことがあると答えた。この 2 年間で「被害が増えた」との回答が半数を超え、コロナ禍を受け「行為がエスカレートした」との回答も寄せられた。

迷惑行為の内訳は、暴言 49.7%、何度も同じ内容を繰り返すクレーム 14.8%、威嚇・脅迫 13.1%。インターネットでの誹謗中傷や土下座の要求などの重大な被害もあった。また、カスタマーハラスメントの被害回数は、全体の 3.1%が「16 回以上」と回答した。

迷惑行為が組合員に与えた影響は、「強いストレスを感じた」が約 4 割で最も多く、「離職や転職を考えている」が 2.9%、「精神疾患になった」が 1%だった。

失業給付、保険料据え置き
引上げは来秋以降へ

国は雇用保険料のうち、「失業等給付」の一般の事業の保険料率を 2022 年 9 月まで据え置き、2022 年 10 月から引き上げることとした。

新型コロナウィルス対策で特例を設けた雇用調整助成金等の支給決定額が累計で 5 兆円を超え、雇用保険財政が悪化している。財源確保のため、保険料率を引き上げる調整が進められていたが、働く人や企業の負担を考慮し来秋まで据え置くとした。

雇用保険には保険料を労使で折半する「失業等給付」、「育児休業給付」と、企業だけが負担する「雇用保険 2 事業（雇用安定事業・能力開発事業）」がある。「失業等給付」、「育児休業給付」の保険料率は 2022 年 10 月まで据え置いたが、企業だけが負担する「雇用保険 2 事業」の保険料率は、2022 年 4 月から引き上げる。この結果、労働者が負担する 2022 年度の雇用保険料は、9 月までは現在と同じ 0.3%、10 月からは 0.5%へ引き上がり、現在 0.6%の企業負担は 4 月から 0.65%へ、10 月からは 0.85%へ引き上がる。

改正育児・介護休業法　実務対応②
「1.雇用環境の整備」「2.休業取得要件の緩和」

2022 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では連載 2 回目として 2022 年 4 月 1 日施行の 2 点を記述する。

1．改正法では、育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じることが事業主に義務付けられる。

①育児休業にかかる研修の実施
②育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
④雇用する労働者に対する育児休業の制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

①～④のいずれかをスムーズに実施できるよう、講じる措置を決定したうえで、準備を進めておくことが必要となる。

2．有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件が緩和される。現行法では、有期雇用労働者の休業取得要件は、「事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上の者」とされているが、改正によって廃止されるため、就業規則等に育児休業の取得要件として定めている場合には、当該定めの規定を削除する必要がある。

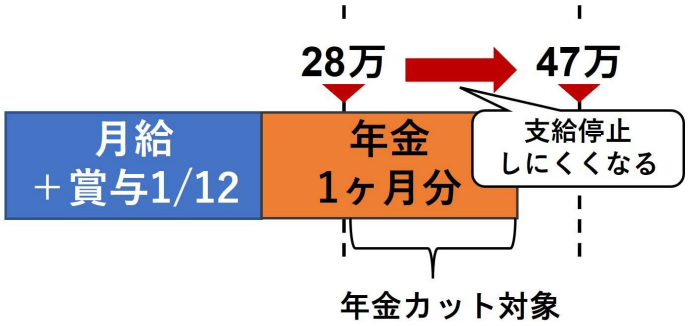
あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

2022 年度「年金関係」の法改正について

2022 年に時代の変化に合わせた年金関係の法改正がいくつか行われます。在籍中の年金受給者に対する法改正もいくつかあり、注目です。

1.在職中の年金停止基準の緩和

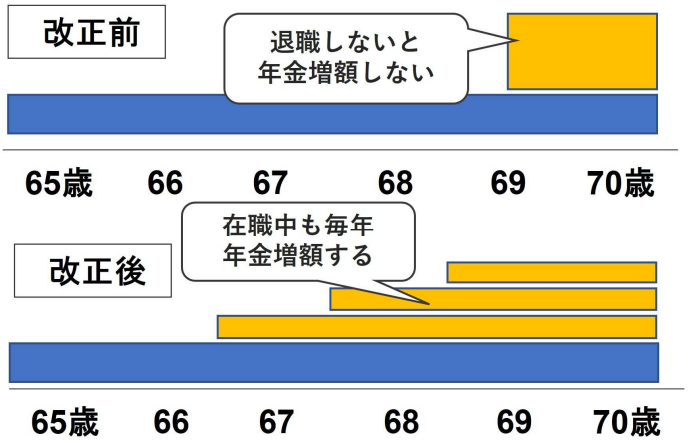
厚生年金の被保険者のまま年金の受給権を持つ場合、「年金月額＋給与等月額」が一定額以上の時に年金の一部または全部が支給停止になる仕組みがあります（在職老齢年金制度）。この度、60～64 歳の在職老齢年金制度（低在老）について、支給停止の基準額が 28 万円から、現行の 65 歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ「47 万円」に引き上げられます。つまり、60 歳代前半について「年金支給停止されにくくなる」わけですが、実際には年金支給開始年齢の段階的引き上げの影響で、多くは 60 歳代前半に年金を受け取っていません。そのため、影響は限定的と言われています。(改正時期:2022 年 4 月 1 日)



2.65 歳以降年金額の毎年増額改定

現行の法律では、年金額を決定するのは原則として①年金の受給権を得た時と②退職や 70 歳到達などの資格喪失時だけでした。つまり、一旦受給権を取得した年金については、その後に保険料をかけていても「資格喪失するまで」年金額に反映されない仕組みでした。

この度、高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65 歳以上）の年金額を毎年１回、10 月分から増額改定されるようになります。(改正時期:2022 年 4 月 1 日)



3.年金手帳の廃止

年金手帳については、従来、①保険料納付の領収の証明、②基礎年金番号の本人通知に用いられてきましたが、被保険者に関する情報は既にシステムで管理がなされており、またマイナンバーの導入もあり、手帳という形式で管理する必要性がなくなりつつあります。こうした環境の変化を踏まえ、事務簡素化のため、国民年金手帳が廃止されます。具体的には年金手帳交付は「基礎年金番号通知書」に変わります。また年金手帳紛失時に再交付申請をする事務がなくなります。(改正時期:2022 年 4 月 1 日)

4.受給開始時期の選択肢の拡大

現在、公的年金は原則として 65 歳から受け取ることができますが、60 歳から 70 歳の間で「繰り上げ、繰り下げ」が可能となっています（繰り上げすると年金額は減額、繰り下げすると年金額は増額する）。今回の法改正では、年金の受給開始時期の選択肢が、60 歳から 75 歳の間に拡大されます。(改正時期:2022 年 4 月 1 日)

5.その他

確定拠出年金の加入可能年齢引き上げや未婚のひとり親への国民年金保険料免除制度などの法改正が予定されています。**(一部は 2021 年からすでに施行)**