

大滝・馬場人事労務研究所便り

健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除が変更

「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」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。以下で、主な改正事項をご紹介します。

◆傷病手当金の支給期間の通算化(令和4年1月1日から施行)

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです(支給を始めた日から通算して1年6カ月支給)。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◆任意継続被保険者制度の見直し(令和4年1月1日から施行)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担(事業主負担なし)で、従前の標準報酬月額または、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや(健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる)、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。



◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し(令和4年10月1日から施行)

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料(賞与保険料含む)が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育児休業を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇(年休)取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました(調査期間:2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票)。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」(「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計)も41.5%となりました。一方で、「減少」(「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計)は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由(複数回答)は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」(31.3%)、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」(21.0%)、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」(20.7%)などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%、労働者では84.4%年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」(31.1%)と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」(29.5%)と合わせると84.4%に上りました。

◆時間単位年休の導入企業は22%、導入を求める労働者は5割以上企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由(複数回答)では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」(70.0%)が最も高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」(57.3%)、「年休の取得促進のため」(56.5%)、「育児、介護の支援」(49.0%)、「仕事と治療の両立支援」(42.1%)などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由(複数回答)は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」(46.8%)、「給与計算が複雑になる」(39.3%)、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」(31.4%)、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」(29.4%)などとなっています。一方、労働者調査で時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者(「わからない」を含む)に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。

年休の取得促進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあって3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の労働者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

～今月の判例研究～

今月は、無許可で同業他社の役員になるなど兼業禁止の服務規律を理由に解雇された労働者が会社の解雇権濫用を理由として解雇を争った東京現代事件(東京地判平成 31.3.8)を解説します。事案は以下の通り。Y社はシステム・エンジニアリング・サービス(以下 SES)、データ入力業務等のビジネス・プロセス・アウトソーシング(以下 BPO)等の事業を行う会社である。Xは平成23年3月にY社に入社し、ソフト開発の営業、SESの営業等に就任していた。A社は平成24年に設立された株式会社で、その事

業内容は、Y社と共通のSES開発、BPO等である。A社は設立時からY社の代表取締役をしていたBが代表取締役をしていたが、平成26年12月1日から28年12月31日まではXが取締役を務めた。Y社の就業規則に下記の定めがある。第2条 社員は次に事項を遵守しなければならない。1号 許可なく服務以外の目的で会社の設備、機器その他の物品を使用しないこと。2号 会社の許可なく他の会社の役員もしくは社員となり、または自己の営業を行わないこと、また、他の会社から一時的な労働の報酬として金銭を受け取らないこととされていた。Bは平成24年12月にY社と競業するA社を起業し、Xは、A社の営業方針等についてBの相談に助言する等をし、平成26年頃からA社の受託開発の営業による報酬を得るようになった。Xは、平成26年12月1日にA社の取締役に就任し、毎月30万円を得るようになった。XはY社に在職中、A社で副業をしていることをY社の代表者に説明をしていなかった。Y社は平成29年6月29日にXを整理解雇した。Xの地位確認請求に対し、東京地裁は以下の理由によりY社のXに対する解雇を有効としました。①Xは、Y社に在職中、その勤務時間を含め、同業者であるA社の取締役または業務委託の受託者としてA社の業務に従事していたこと。②XがA社の業務に従事するにつき、当時のY社の代表取締役であるBはA社の代表取締役であったことから、知っていたといえるが、それをもってY社がXの副業を許可したものと認めたいこと。したがって、Xは、会社の許可なくして他の会社の役員となり、労働の報酬として金銭を受け取っていたことは、就業規則第2条第2号に違反したといえること。③また、XがA社の業務に関してY社のパソコンやメールアドレスを使用していたことが認められるが、これは就業規則第2条第1号に違反するというものでした。問題は、平成29年6月29日、Xに解雇を言渡し時、Y社はXがA社の取締役だったことや同社の業務に関し報酬を受け取っていたことを知らず、整理解雇を理由としていたところ、本訴訟になって、兼業禁止を解雇事由として主張したことです。東京地裁は、兼業禁止に反した事実それ自体は、本件解雇時に存在したものであって、解雇権濫用の評価障害事実として主張することは可能(つまり解雇権の濫用とはならない。)だとしましたが、裁判例によっては、懲戒解雇の場合は、原則として使用者が認識している非違行為に限定される(整理解雇で訴えたのであれば整理解雇が有効かどうかで判断すべきであり、懲戒解雇で有効かどうかは判断すべきではない(山口観光事件 最一小判平成 8.9.26))とする例があります。Xに兼業禁止違反に該当する事実が認められ、しかも兼業の内容が就業時間に競業他社の業務を行うだけでなくYの業務で知れた情報を利用するなど、Yへの背信行為という内容に照らせば、本件解雇は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であったと認められる事例でありましたが、よく調査しないで安易に解雇通知すると、裁判によっては、ひっくり返る事例でもありました。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省の発表によると、2020年度の精神疾患による労災認定事例が608件(2019年度比99件増)となり、1983年の調査開始以来、最高となったことがわかりました。最も多い原因はパワハラとなっています。一方で、脳・心臓の疾患による労災認定件数は194件(申請数は784件で前年度比1,522件減)、労災認定率は29.2%で過去最低となりました。コロナ禍で長時間労働が減ったことが一因とみられています。コロナ過の中で、数少ない「良かった」と言えることなのでしょうか？(馬場)