



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎 2 丁目 3 番 1 3 号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

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

◆ 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。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 週間の育休を取得し
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。

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況～厚労省公表

◆厚生労働省が毎年公表

「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内等で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等をご紹介します。

◆総合労働相談件数は過去最多

① 総合労働相談

・相談件数

総合労働相談は、約130万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和2年度は278,778件と、過去2番目に多かった。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

② 都道府県労働局長による助言・指導

・申出件数

令和2年度は9,130件で、過去3年間で最も少ない。

・申出内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%、「解雇」9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続く。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

・申請件数

令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度から最も少ない。

・申請内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となっている。

◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向



に変わっています。令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

職場のルールの伝え方 「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に

◆原因は伝え方にある？

最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「それは前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るという場面は少なくなっているかもしれません。職場のルールが徹底しないのは、ルールの伝え方にあるかもしれません。

◆そもそも注意したい点

- ・矛盾するルールがないかチェックする
- ・ルールの目的を説明する
- ・ルール順守者を表彰する
- ・繰り返して伝える

◆伝え方の工夫

- ・画像などを使って方法をわかりやすくする
- ・データを使って基準を明確にする
- ・わかりやすい言葉、読みやすい文章にする
- ・すべての従業員に確実に伝える

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。