

NewsLetter

2022 2月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS

1. みさきコラム
2. 雇用保険 マルチジョブホルダー制度がスタート
3. スタッコラム（今月は森田です）
4. 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省
5. 病気やケガで会社を休んだとき 傷病手当金を利用してください！



みさきコラム

こんにちは、三崎です。いつもお世話になっております。

1月中旬を過ぎ、寒さが身に染みる日が続きます。オミクロン株の勢いも増し、これから受験シーズンになりますので、受験生のいるご家庭では、コロナに一層気を遣うことと思います。せめて雪など降らずに、交通機関がちゃんと動いて、受験生の負担とならないことを祈ります。弊所スタッフにも受験生のお子さんがありますので、桜咲く季節まで、健康を維持して無事乗り切ってもらいたいと思います。

今月のニュースレターにもご紹介している傷病手当金の申請が、ここ最近増加しています。弊所で手続きする手当金の、私傷病の内容を分類してみると、主に3つの傾向があるように思います。

1つ目は心臓・脳疾患によるもの。社員の平均年齢が比較的高い会社に多くみられます。2つ目は精神疾患によるもの。こちらは比較的若い方に非常に増えています。仕事の内容が変わり負担が増えた、ミスが増えて上司に叱責された、職場の人間関係がうまくいかない、などの背景があるようです。3つ目はコロナです。オミクロン感染の増加の様子からすると今後も増えると思います。

定年後の継続雇用年齢は今後上がってゆきます。また効率的な人材活用のため職場のジョブローテーションは活発になるでしょう。多様な働き方をする人が職場で増えることにより、コミュニケーションが難しいと感じる人は増えると思いますので、今後もこの3つの疾病が減ることは無いでしょう。私傷病の原因は個人的理由が大きいと思いますが、高齢者の継続雇用時は、健康診断の結果を加味し、就労条件を決めることが必要かと思います。精神疾患から復帰した社員についても、就労条件の見直しが必要なると思います。優秀な社員が職場復帰後も、無理なく働ける環境を準備することは、企業の価値を上げることにつながります。前向きに検討してゆきたい課題かと思います。

雇用保険 マルチジョブホルダー制度がスタート

◆ 雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる制度です。

【適用要件】

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

◆ 手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明(雇用の事実や所定労働時間など)は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることであります。

◆ 事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.htm



スタッフコラム

娘の前髪が長くなってきたので、テレビに集中してもらい、適当にチョコチョコ切ってみました。3歳だし短めでいいか！と思った結果、切りすぎてしまいました！！見事な眉上パツン！！

娘が鏡を見た瞬間「髪、返してー！」って言ってきて思わず笑ってしまいました。また今度ね～と言って誤魔化しましたが次の日、ヘルメットを被った自分を見て「髪返してちょうだい！」ともう一度言われてしまいました。保育園ではみんなにかわいい～と言われて満足したのかそれ以降は言わなくなったのでよかったです。

(森田)



「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたので、抜粋してご紹介します。



◆ シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。



◆ シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。「今日はお客さんもう来ないから帰っていいよ」というのは、これにあたりますよ。

詳細は、下記をご参照ください。簡易チェックリストも掲載されています！

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（使用者の方向けリーフレット）」】<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

厚生労働省がこの留意事項を作成した際に下記のようなコメントを載せています。

“いわゆる「シフト制（注）」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を、一覧性をもって示すことにより、適切な労務管理を促すことで、労働紛争を予防し、労使双方にとってシフト制での働き方をメリットのあるものとするため、留意事項を作成しました。”

シフト制は「自由な時間設定で働かせることができる」と理解し、使用者に都合の良い働かせ方をさせてしまうこともあり、労使のトラブルに発展する可能性もあります。この留意事項を参考に、シフト制についての労務管理、ぜひ見直してみてください。 **ご不明な点は弊所までお気軽にお問合せ下さい！**

病気やケガで会社を休んだとき 傷病手当金を利用してください！

傷病手当金とは、社会保険の被保険者が私傷病により会社を休み、給与が支払われない場合に生活保障として支払われるものです。コロナ禍のここ数年、コロナ感染した際に申請する方も増えています。また、精神疾患にり患した場合でも利用できます。以下、支給条件などを簡単にご紹介いたします。

◆ 傷病手当金は、次の（１）から（４）の条件をすべて満たしたときに支給されます。

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
健康保険給付として受ける療養に限らず、自費で診療を受けた場合でも、仕事に就くことができないことについての証明があるときは支給対象となります。また、自宅療養の期間についても支給対象となります。
- ② 仕事に就くことができないこと
仕事に就くことができない状態の判定は、医師等の意見等を基に、被保険者の仕事の内容を考慮して判断されます。
- ③ 連続する３日間を含み４日以上仕事に就けなかったこと
病気やケガの療養のため仕事を休んだ日から連続して３日間（待期）の後、４日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。
待期には、有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれるため、給与の支払いがあったかどうかは関係ありません。また、就労時間中に業務外の事由で発生した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日を待期の初日として起算されます。
- ④ 休業した期間について給与の支払いがないこと
病気やケガで休業している期間の生活保障制度のため、給与が支払われている間は、傷病手当金は支給されません。ただし、給与の支払いがあっても、傷病手当金の額よりも少ない場合は、その差額が支給されます。

◆ 支給される期間

傷病手当金が支給される期間は、令和４年１月１日より、支給を開始した日から通算して１年６ヵ月に変更されました。ただし、支給を開始した日が令和２年７月１日以前の場合には、これまでどおり支給を開始した日から最長１年６ヵ月です。

◆ 支給される額

$$\text{1日あたりの金額} \left[\begin{array}{l} \text{支給開始日(※)以前の継続した12ヵ月間の} \\ \text{各月の標準月額を平均した額} \\ \text{※支給開始日とは、一番最初に給付が支給される日のことです} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

◆ 資格喪失後の継続給付について

資格喪失の日の前日（退職日等）まで被保険者期間が継続して１年以上あり、被保険者資格喪失日の前日に、現に傷病手当金を受けているか、受けられる状態であれば、資格喪失後も引き続き支給を受けることができます。ただし、一旦仕事に就くことができる状態になった場合、その後更に仕事に就くことができない状態になっても、傷病手当金は支給されません。

傷病手当金は私傷病で休職しなければならなくなった際の優れた生活保障制度です。退職後も継続給付が可能なことも大きなメリットですね。社内で対象となる方がいる場合、ぜひご利用ください！
傷病手当金について、ご不明な点がございましたら、お気軽に弊所までお問合せ下さい！