

被用者年金一元化 - 第3回 -

事務所だより

第80号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

被用者年金 一元化ってなに？

被用者年金とは、公的年金のうち、民間企業の従業員や官公庁の公務員などの労働者が加入する年金のことです。厚生年金保険、国家公務員共済、地方公務員共済、私立学校教職員共済があります。被用者年金一元化は、社会保障と税の一体改革に関連した年金制度の改正の一つで、共済と厚生年金の負担や給付の仕組みを統一することです。

平成二十七年十一月一日に被用者年金一元化法が施行され、一元化が始まりました。

いように、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた取組みをまとめたガイドラインを策定しました。



事業主に 期待されること

労働者が治療と仕事を両立するためには、事業主、産業医・産業保健スタッフ、医療機関、労働者、行政のそれぞれの取組と相互の連携が必要です。その中で、事業主には次のようなことが期待されています。

(A) 企業の対応：従業員
の疾患の早期発見・早期治療、重症化防止、理解のあ

治療と就労の両立支援

ガイドラインの策定

現在、脳・心臓疾患や精神疾患、悪性腫瘍等継続治療を必要とする疾病を抱えながら就労する労働者が増加しています。

医療技術の進歩によって、これまで予後不良とされてきた疾患の生存率が向上し、治療をしながら仕事を続けることを希望する労働者のニーズが高くなり、特にがん患者の方の就業継続の問題がクローズアップされています。

る職場風土の形成、時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度など

(B) 必要な支援：柔軟な勤務形態、休暇・休業制度と利用しやすい職場風土、情報提供、早期発見・重症化予防などの支援など

(C) 期待される取組：がん患者との認識の共有、がん患者と主治医、産業医等が連携した相談支援、従業員に対する研修の実施など



三月の労務手続 「提出先・納付」

十日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」

四月の労務手続 「提出先・納付」

十一日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」
五月二日
○預金管理状況報告の提出
「労働基準監督署」
○労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、一月～三月分）
「労働基準監督署」

「労働基準監督署」

十五日まで
○所得税の確定申告受付
「税務署」

三十一日
○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

編集後記

社会保険や雇用保険に関する重要改正事項が盛り込まれた法律案が、第九十回国会（常会）に提出されています。

この中には、社会保険被保険者の範囲拡大や介護休業給付の給付率の引上げも含まれていて、成立するかなを注目しています。

(きん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504

TEL・FAX 075-611-5300

e-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com

URL http://k-fujita-sr.com

傷病手当金・出産手当金の変更

平成二十八年四月一日から協会けんぽの傷病手当金と出産手当金の支給金額計算方法が、次のとおり変更となります。

【平成二十八年三月三十一日まで】
一日あたりの金額
休んだ日の標準報酬月額
÷ 三〇日 × 2/3

【平成二十八年四月一日から】
一日あたりの金額…
支給開始日以前の継続した十二か月の各月の標準報酬月額を平均した金額 ÷ 三〇日 × 2/3

（ここでいう『支給開始日』とは、最初に傷病手当金や出産手当金が支給された日のことです。

支給開始日以前の期間が十二か月に満たない場合は、

次のいずれか少ない方の額をあてはめて計算します。
・支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
・二十八万円

平均を算出する際に用いる期間に、転職等で勤務先が異なる場合は、次のとおりとなります。

・転職前にも協会けんぽに加入していて、離職期間が一か月以内であれば転職後の標準報酬月額が通算されます。

・月の途中で退職し再就職した場合、再就職での標準報酬月額が適用されます。



安全な職場づくり

安全・安心を意識する

四日以上仕事を休まなければならぬ労働災害の発生件数年間約十二万件のうち、小売業・社会福祉施設・飲食店などの第三次産業が全体の四割以上を占め、年間約五万人以上の人が労働災害で四日以上にわたり仕事を休んでいます。

従業員にとって安全で安心して働くことができる職場環境は、顧客や利用者に対するサービスの向上につながります。経営者と従業員が一体となって積極的に安全活動に取り組むことが重要です。

例えば、従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用したトップの「安全・安心職場づくり」の表明や、社内誌・チラシなどによる周知などが効果的です。

主な安全活動

「4S活動」とは

職場の安全について表のチェックリストを利用して、再点検してみましょう。

「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」を日常的な活動として行い、労働災害の危険を取り除くことです。「4S活動」は、労働災害防止だけではなく、作業の効率化にも効果があります。



「KY活動」とは

業務を開始する前に職場



（補償）給付」について、平成二十八年度の「最高限度額」と「最低保障額」をそれぞれ百二十円から三百八十円引き上げられます。（別表参照）

また、「炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法」の規定に基づいて支給されている介護料についても同様に引き上げられます。

（別表）

介護（補償）給付 / （ ）は現行額

	最高限度額	最低保証額
常時介護を要する人	104,950 円 (104,570円) +380円	57,030 円 (56,790円) +240円
臨時介護を要する人	52,480 円 (52,290円) +190円	28,520 円 (28,400円) +120円

炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料 / （ ）は現行額

	最高限度額	最低保証額
常時監視・介護を要する人	104,950 円 (104,570円) +380円	57,030 円 (56,790円) +240円
常時監視を要し、随時介助を要する人	78,710 円 (78,430円) +280円	42,770 円 (42,590円) +180円
常時監視を要するが、通常は介助を要しない人	52,480 円 (52,290円) +190円	28,520 円 (28,400円) +120円

休憩時間の与え方

法律（労働基準法第三十四条第一項）では、休憩時間は、労働時間が六時間を超える場合は、少なくとも四十五分、八時間を超える場合は、少なくとも一時間を、労働時間の途中に与えなければならぬ、と定めています。

また、休憩時間は、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が労働から離れることを保障され、自由に利用できる時間であればなりません。分割された休憩時間がごく短い場合には、休憩時間の自由利用が事実上制限されることから、労働から完全に解放されているとはならない場合があります。

お尋ねの休憩時間については、三十分ずつ分割された休憩時間は、ごく短い時間には該当しないと考えられます。

また、規律保持のため、休憩時間の外出を許可制や届出制にすることは休憩の目的を損ねない限り差し支えないと、行政解釈されています。

ただし、何か特別の理由がないと許可しないということとは認められませんので、届出制での運用が望ましいと考えられます。

「見える化」とは

職場の危険を従業員全員で共有するために可視化（見える化）することです。

安全活動の推進

KY活動で見つけた危険なポイントに、ポスターやステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。

安全活動を「誰かがしてくれる」のではなく、全員が何らかの形で参加することで、労働災害を減らすことができます。

まずは、安全の担当者としての「安全推進者」を事業場ごとに一人以上配置し、安全推進者を中心に安全活動に取り組んでみませんか。



（表一）

	チェック項目	チェック欄
1	職場内で「4S活動」を実施していますか？	はい・いいえ
2	職場内で「KY活動」を実施していますか？	はい・いいえ
3	危険の「見える化」を実施していますか？	はい・いいえ
4	従業員への安全教育・研修は行っていますか？	はい・いいえ
5	朝礼や夕礼で安全意識の啓発行っていますか？	はい・いいえ
6	事業場のトップが安全パトロールを行っていますか？	はい・いいえ

労災給付等の一部変更について

労災給付等の一部変更予定の内容については、以下のとおりです。いずれも平成二十八年四月一日施行予定です。

一、労災保険法の年金と厚生年金保険法などの年金を同一の事由により併給する場合には、労災保険法の年金に一定の率を掛けて調整しています。

今回の改正では、労災保険法の「傷病（補償）年金」と、厚生年金保険法の「障害厚生年金」の調整率を、現行の〇・八六から〇・八八に引き上げられます。

また、「炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法」の規定に基づいて支給されている介護料についても同様に引き上げられます。

法律（労働基準法第三十四条第一項）では、休憩時間は、労働時間が六時間を超える場合は、少なくとも四十五分、八時間を超える場合は、少なくとも一時間を、労働時間の途中に与えなければならぬ、と定めています。

また、休憩時間は、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が労働から離れることを保障され、自由に利用できる時間であればなりません。分割された休憩時間がごく短い場合には、休憩時間の自由利用が事実上制限されることから、労働から完全に解放されているとはならない場合があります。

お尋ねの休憩時間については、三十分ずつ分割された休憩時間は、ごく短い時間には該当しないと考えられます。

また、規律保持のため、休憩時間の外出を許可制や届出制にすることは休憩の目的を損ねない限り差し支えないと、行政解釈されています。

ただし、何か特別の理由がないと許可しないということとは認められませんので、届出制での運用が望ましいと考えられます。