
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.155（2021年9月15日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 2021年度の最低賃金、各都道府県の改定状況は？
- Q2. 定期健康診断後、どのような事後措置が必要ですか？産業医がない場合はどうすればよいですか？
- Q3. 今年6月の健康保険法等の改正により、傷病手当金制度はどのように見直されましたか？
- Q4. 夫婦共働きで子供が産まれた場合、どちらの扶養に入れても良いのでしょうか？
- Q5. 出勤途中で忘れ物に気づき、家に戻る途中で転倒してしまいました。通勤災害で労災申請できますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

*2021年8月1日より社会保険労務士法人へと組織変更しました。

Q1. 2021年度の最低賃金、各都道府県の改定状況は？

A. すべての都道府県の改定額と発行年月日が公表されました。

厚生労働省ホームページで都道府県ごとの2021年度地域別最低賃金額及び発行年月日が公表されています。中央最低賃金審議会においては、経済実態に応じて全都道府県をA～Dの4ランクに分けたすべてのランクにおいて28円の引上げが妥当とされていましたが、公表された都道府県毎の引上げ額は28円～32円となっています（28円が40都道府県、29円が4県、30円が2県、32円が1県）。

地域別最低賃金は各都道府県ごとに10月1日～10月8日にかけて改定となる予定です。最低賃金は月給、時給など給与の支給形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。改定後の最低賃金額及び発行年月日を確認の上、給与額の確認・改定を行いましょ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimumuichiran/

(望月)

Q2. 定期健康診断後、どのような事後措置が必要ですか？産業医がない場合はどうすればよいですか？

A. 事業主は、健康診断の実施後、健康診断の結果を受診者全員に文書で通知するとともに、結果の中で、異常の所見があると診断された従業員に関しては、医師・歯科医師から意見聴取を行わなければなりません。

(労働安全衛生法第 66 条の 4)

意見聴取は、以下の就業区分で分けて行います。

- 1) 通常勤務：そのまま通常の勤務でよいもの
- 2) 就業制限：労働時間の短縮等、勤務に制限を加える必要のあるもの
- 3) 要休業：勤務を休む必要のあるもの

健康診断の実施後、その結果についての医師の意見聴取およびその意見を踏まえた就業上の措置を実施することが求められます。

(労働安全衛生法第 66 条の 5)

産業医を設けていない 50 名未満の事業所は地域産業保健センターにて各種健康相談や産業保健指導、長時間労働者への面接指導を無料にて受けることができます。

<http://rikusai.or.jp/wp-content/uploads/2018/06/chiikisanpo.pdf>

年に一度の健康診断を活用し、社員の健康向上に役立てましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/100331-1a.pdf>

(杉田)

Q3. 今年 6 月の健康保険法等の改正により、傷病手当金制度はどのように見直されましたか？

A. 改正後は、支給期間が「暦 1 年 6 か月」から「通算 1 年 6 か月」になりました。

2022 年 1 月 1 日に施行される改正健康保険法の改正点のひとつとして、傷病手当金の支給期間の通算化があります。現行法との比較は次のとおりです。

【現行法】

支給期間は支給開始日から最長 1 年 6 か月までです。

実際に受給した期間とは関係なく、支給を開始した日から暦の上で 1 年 6 か月後に受給期間満了となります。したがって、1 年 6 か月の間に一時的に復帰して不支給となった期間があった場合でも、その就労した期間が 1 年 6 か月の計算に含まれるため、1 年 6 か月経過後は休業していても受給することはできません。

【改正後】

支給開始日から通算して 1 年 6 か月まで受給可能になります。

つまり、治療等で休職して傷病手当金の受給を開始し、その後復職したが病気の再発等で再び休職というようなことを何度か繰り返した場合でも、復職で不支給となった期間がある場合はその分の期間を延長して、通算して 1 年 6 か月まで受給できるようになります。

先にも書いたとおり、この法改正の施行日は 2022 年 1 月 1 日ですが、それ以前に受給している人の取り扱いについては、施行日の前日にあたる 2021 年 12 月 31 日において、支給開始日から起算して 1 年 6 か月を経過していない傷病手当金について適用し、既に 1 年 6 か月を経過しているものについては支給期間の通算は適用されません。

傷病手当金は働くことができずに給与が受けられない従業員にとって、大切な収入になります。今までよりも補償が手厚くなりますので、受給中の従業員がいるときはしっかりと説明できるようにしておくといいですね。

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案の概要（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

(巻下)

Q4. 夫婦共働きで子供が生まれた場合、どちらの扶養に入れても良いのでしょうか？

A. 原則収入が多い方の扶養となりますが、2021年8月1日より収入の考え方等、被扶養者認定事務について改正点があります。

夫婦共働きの場合に家族を扶養に入れる場合、原則「年間収入」が多い方の扶養となりますが、2021年8月1日に主に下記について改正・見直しがありました。

- 1) 「年間収入」について、これまでは「被扶養者届が提出された日の属する年の前年分の年間収入」でしたが、今後は「過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだ年間収入」となりました。
- 2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、届出によって、主に生計を維持する方の扶養者とする事となりました。
- 3) 夫婦の年間収入比較に係る添付書類は、保険者（協会けんぽ・組合等）判断となります。
- 4) 主として生計を維持する方が育児休業等を取得したことにより、夫婦の収入が逆転する場合等においても、当該休業期間中の被扶養者の異動にかかる手続きは不要です。

他、被保険者が共済組合の組合員である場合や夫婦一方が国民健康保険の被保険者の場合等、詳細は <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf> をご確認ください。

(濱)

Q5. 出勤途中で忘れ物に気づき、家に戻る途中で転倒してしまいましたが通勤災害で労災申請できますか？

A. 戻る途中で通勤と関係ない行為がなければ、通勤災害となります。

労災保険上、通勤とは、就業のために住居と就業の場所との間を「合理的な経路および方法」によって移動することを指します。そのため、出勤中もしくは自宅へ帰る途中であっても、通常の通勤ルートから外れたり、通勤と関係ない行為を行った後については原則として通勤災害と認められません。たとえば、通常の通勤ルートではなく故意に遠回りをしたり、帰りがけに映画館や居酒屋に寄る等した場合です。

ただし、下記のような場合は合理的な経路及び方法として認められます。

- ・道路工事や鉄道的人身事故などにより、やむを得ず迂回する場合

・日常生活上必要な行為を行い、通勤ルートに戻った後（通勤ルートを離れている間は対象外です。）

※日常生活上必要な行為とは、日用品の購入、独身者が食堂で食事をする、選挙権の行使、通院、経路近くの公衆トイレに寄る等です。

忘れ物に気づいて家に戻る行為は業務上必要な行為であるため、それ以外の通勤に関係ない行為がなければ合理的な経路および方法とみなされます。

労災保険の申請は、通勤上、業務上とも労働者が自由に行えます。会社として認められる可能性が低いと思っても申請をさせないようにはせず、会社の見解を伝えた上で本人に判断させるようにしましょう。

(佐藤)
