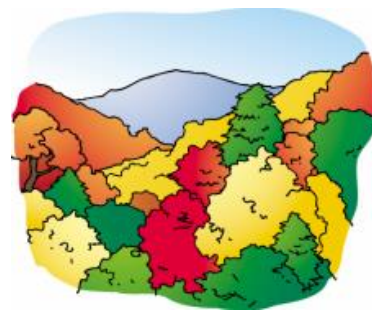


# 原労務管理事務所便り

〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>



## 傷病手当金の支給期間が改正されます

◆傷病手当金とは  
傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、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。  
支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

◆改正により支給期間を通算化  
令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正  
通算化されることとなった理由は、がん治療など入院退院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

■両立支援に取り組む会社に対する支援  
会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

## 70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保  
高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70

歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲  
年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねま



せん。  
◆他人事ではなく  
継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート  
65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。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所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることのできる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【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/000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000136389_00001.html)  
【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000139508\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000139508_00002.html)

## 糖尿病と就労の両立支援について考えてみませんか

◆増えている糖尿病患者数  
2019年「国民健康・栄養調査」によると、「糖尿病が強く疑われる人」（HbA1cの測定値が6.5%以上、または糖尿病の治療を受けていると答えた人。糖尿病有病者）の割合は、男性19.7%、女性10.8%。2009年以降で最も高い数値となりました。現在、糖尿病有病者・糖尿病予備軍はいずれも約1,000万人いると推計されており、その数は増加傾向にあります。

◆就労と糖尿病  
糖尿病は、治療への配慮がなされれば通常と変わりなく就労を継続することができるとは思いますが、治療せずに放置すると、重症化や重篤な合併症が起こります。治療の

継続が何よりも大切です。  
しかし、就労世代（20～59歳）の「糖尿病が強く疑われる人」のうち、治療を受けていない人は約4割にのぼります（2017年「国民健康・栄養調査」）。その理由として「仕事が忙しい」が上位に挙げられており、事業者には、治療が適切に継続されるように支援することが求められます。

◆労働者が治療を継続できるようにするために  
糖尿病の治療では、一般的には2週間から3か月ごとに、定期に受診することが必要となります。薬物療法で自己注射が必要な場合などには、職場で衛生的な環境やプライバシーが確保できる環境が求められます。また、糖尿病は生活習慣のみが原因で発症・悪化するものではありませんが、周囲の偏見・誤解が「必要な支援を申し出にくい」など治療の妨げとなることもあります。主治医や産業医等の意見も聴きながら個別に対応を検討するとともに、上司・同僚に適切な情報を提供していくことが望ましいでしょう。