

國本社労士事務所便り

連絡先：〒742-0034
 山口県柳井市余田 1310
 電話：0820-24-6886



4月から出産育児一時金が増額されます

◇出産育児一時金とは？

出産育児一時金とは、健康保険等の被保険者が出産したとき(妊娠 85 日以後の生産(早産)、死産(流産)、人工妊娠中絶)、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。

◇42万円から50万円に増額へ

出産育児一時金の支給額は、公的病院における出産費用等を勘案して定められており、現在は原則42万円(本人支給分40.8万円+産科医療補償制度の掛金分1.2万円)ですが、この4月1日から1児につき50万円が支給されます。

産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入医療機関で制度対象となる出産をされ、万一、分娩時の何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、子どもとご家族の経済的負担を補償するものです。

◇出産費用の状況等

厚生労働省の令和4年10月13日第155回社会保障審議会医療保険部会資料によると、出産費用(正常分娩)は年間平均1%前後で増加しています。

令和3年度における出産費用(公的病院・正常分娩)の状況を都道府県別にみると、一番高いところで東京都の56万5,092円(平均値)、一番低いところで鳥取県の35万7,443円(平均値)、全国では45万4,994円(平均値)です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

◇出産育児一時金の支給方法(直接支払制度・受取代理制度)

出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるよう、協会けんぽまたは健保組合から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み(直接支払制度)があります。出産費用としてまとまった額を事前に用意する必要がないので、被保険者の負担は軽減されます。

また、直接支払制度では、事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる施設(年間の分娩件数が100件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所)については、医療機関等が被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る「受取代理」制度を利用することができます。

配慮があれば変わらず働き続けられる！ 糖尿病の労働者への支援について考えてみましょう

◇支援の基本となる考え方

現在、糖尿病が強く疑われる人は全国で推定1,000万人、糖尿病の可能性を否定できない予備軍も含めると2,000万人に上ると考えられています。そのなかには、30代・40代の、いわゆる「働きざかり」の世代の人も多く含まれています。健康診断が行われることも多い春先の時期、高血糖を指摘されたことがきっかけで、労働者が糖尿病と診断されるような場面も出てくるかもしれません。

糖尿病は、定期的な通院への配慮などがなされれば、おおむね通常と変わりなく就労を継続

することができる疾病です。しかし、職場における理解や協力が得られずに治療中断に陥り、重症化や合併症の発症に至る例も少なくありません。事業者が必要な配慮を検討し、対応することが望ましい疾病であるといえます。

◇具体的な配慮

必要な配慮の類型としては、①糖尿病を悪化させるおそれのある場合の配慮、②事故・災害リスクを予防するための配慮、③健康管理のための配慮、④通院しやすい職場環境をつくることを目的とした配慮などが挙げられます。

たとえば、糖尿病は、熱中症を誘発しやすい疾病ですから、暑熱作業は避けたほうがよいでしょう。低血糖発作が頻発しているのであれば、高熱作業を禁止することも考えられます。血糖値のコントロールが不良の場合、規則正しい生活と運動が実施できる環境を整えるため、時間外労働の制限を行うことも有効です。

また、糖尿病は必ずしも生活習慣のみが原因で発症するものではありませんが、「本人の不摂生が原因」との誤った理解から周囲の協力を得られにくく、それが配慮等の実施の妨げとなることもあります。糖尿病に対する正しい知識を啓発し、配慮等を実施するために必要な情報を共有することも大切です。一方で、本人に対しても、主治医の指示に基づいて治療を継続するよう働きかけることが求められます。

糖尿病と診断されても働き続けられる職場づくりへの取組みを始めてみませんか。

給与水準を引き上げた中小企業、3年ぶりに半数超え～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先 13,266 社を対象に調査したもので、2022 年 12 月中旬に実施し、5,473 社から回答を得ています。

◇給与水準を引き上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022 年 12 月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.1%と、2021 年実績(41.1%)から 12.0 ポイント上昇しました。業種別にみると、情報通信業(63.8%)、水運業(58.5%)、建設業(55.1%)などで「上昇」の割合が高くなっています。2023 年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.3%となっています。

◇給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が 27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」(19.4%)、「採用が困難」(18.4%)の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業(47.1%)、電気機械(41.0%)などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石(31.0%)、倉庫業(30.0%)などで高くなっています。

◇賃金総額でも「増加」が半数超え

2022 年 12 月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が 59.7%、「ほとんど変わらない」は 29.2%、「減少」は 11.0%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績(49.3%)から 10.4 ポイント上昇しました。2023 年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は 60.5%となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が 31.3%、「変わらない」は 48.5%、「減少」は 14.2%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績(30.5%)から 0.8 ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業(43.8%)、宿泊・飲食サービス業(37.7%)、卸売業(34.9%)などで「増加」の割合が高くなっています。

※日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_230227.pdf