NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：労働政策部

2022-No.4
2022年 11月 29日

労使労働対策委員会シリーズ①

CONTENTS

1.はじめに
2.労使労働対策委員会での論議内容（健康保険）
3.法改正に向けた対応（改正育児・介護休業法）
4.今後の進め方

新健康保険組合への編入について

2022年3月28日に答申したNTCJにおける新たな人事制度・労働条件・福祉について、継続論議となっていた新健康保険組合への編入に向けて、労使論議を開始しました。委員会での論議内容について報告いたしますので、職場での論議をお願いいたします。併せて、育児・介護改正法の改定に伴う当社対応について報告いたします。

1．はじめに

NTCJにおける新たな人事制度・労働条件・福祉についての答申（NTJU News 2021-No.15）において継続論議となっていた「新たな健康保険組合への編入」について、会社にて具体的に検討を進めてきました。この度、会社方針が決まりましたので、労使労働対策委員会を発足し、検討内容を報告すると共に、2023年4月新健保編入に向け具体内容の確認と、労使合意に向け労使論議を進めていきます。また、2022年10月1日に施行された改正育児・介護休業法について、育児休業規程改定についてご報告します。

2．労使労働対策委員会での論議内容（健康保険）

1．編入に向けた基本的な考え方

パナソニック健康保険組合への継続加入が、TSA期間満了により終了するため、従業員の安心・安全を担保できる新たな健康保険組合の選定・加入手続きを進める。
編入先の健康保険組合は、電機・電子機械系の総合型健康保険組合となるが、規模感（加入事業所数・被保険者数）、保険料率、付加給付、福利厚生内容、健康組合の安定性、加入要件などを総合的に勘案し決定する。

2．編入先健康保険組合の選定について

基本的な考え方のもと、編入可能な健康保険組合を絞り込み、各健康保険組合への訪問、協議を重ね、東京都電機健康保険組合（以下、電機健保）への編入を会社方針として決定した。電機健保は、総合型の健康保険組合の中では、保険料、付加給付ともに優位性はあるが、パナソニック健保との比較においては、給付項目、水準が低下する。編入後は、保険料率、付加給付などは編入先組合の条件を適応せざるを得ないため、従業員の安心・安全の観点および編入による激変緩和の観点から会社として対応策を検討する。

【健康保険組合比較】

	全国健康保険協会 （協会けんぽ）	電機・電子機械系 D健康保険組合	東京都電機健康保険組合 （電機健保）
■加入規模	■加入事業所　：約250万社 ■加入被保険者：約4,000万人	■加入事業所　：213社 ■加入被保険者：18,888人	■加入事業所　：788社 ■加入被保険者：111,094人
■保険料	**■健康保険料率** **9.95%** **■介護保険料率（40歳以上）** **1.64%**	**■健康保険料率** **9.80%** **■介護保険料率（40歳以上）** **1.80%**	**■健康保険料率** **9.50%** **■介護保険料率（40歳以上）** **1.90%**
■付加給付 （健保組合の独自給付）	**■高額医療の付加給付** 法定給付のみ （付加給付なし） **■傷病休職時の付加給付** **■出産手当金の付加給付** 休業日1日につき算出基礎となる日額の67%相当の法定給付手当のみ（付加給付なし）	**■高額医療の付加給付** 法定給付に加え、 **還付金　10,000円支給** **■傷病休職時の付加給付** **■出産手当金の付加給付** 休業日1日につき算出基礎となる日額の67%相当の法定給付手当のみ（付加給付なし）	**■高額医療の付加給付** 法定給付に加え、 **還付金　20,000円支給** **■傷病休職時の付加給付** **■出産手当金の付加給付** 休業日1日につき算出基礎となる日額の67%相当の法定給付手当のみ（付加給付なし）
■評　価	△ **保険料が高く、保険給付は法定給付のみで付加給付はなし**	△ **小規模のためインフラの充実が乏しく保険料も高い**	○ **大規模であり保険業務は充実保険料も総合型の中では抑制**

電機健保の詳細は、下記HPを参照下さい。 https://www.denkikenpo.co.jp

3．電機健保とパナソニック健保の保険料および付加給付の相違

1）保険料について
電機健保の保険料は、健康保険料 9.50%（パナソニック健保比▲0.1%）、介護保険料 1.90%（パナソニック健保比＋0.16%）であり、保険料総額に大きな相違はないが、本人負担と事業主負担の比率が変わることにより、本人負担の保険料が増加する。

【保険料比較】

	健康保険料			介護保険料			健康保険料+介護保険料		
	本人	事業主	**合計**	本人	事業主	**合計**	本人	事業主	**合計**
電機健保	4.65%	4.85%	**9.50%**	0.95%	0.95%	**1.90%**	5.60%	5.80%	**11.40%**
パナソニック健保	3.81%	5.79%	**9.60%**	0.87%	0.87%	**1.74%**	4.68%	6.66%	**11.34%**

2）付加給付について
健康保険法に定められた医療費や傷病手当金などの法定給付に加え、それぞれの健保組合が独自に定めて給付を行う「付加給付」制度があります。 1カ月間の医療費が高額となった場合や家族での合算医療費が高額となった場合に給付される高額医療付加金（一部負担還元金）や、療養や出産のために休業し給与控除となった場合に給付される傷病手当付加金などがあります。
電機健保とパナソニック健保との相違点は、まず、医療費が高額となった場合の付加給付が異なります。パナソニック健保は、個人負担額の上限を25,000円と定めており、それを超える医療費はすべて健保が負担します。一方、電機健保は、法定の高額医療費に該当した場合に定額で20,000円が支給されるという給付方法であり、上限の設定はなく、本人負担の医療費が高額となる場合があります。
次に休業し給与カットされた場合の給付が異なります。パナソニック健保は、給与の約85%を補填する付加給付が支給されますが、電機健保は法定給付のみとなりますので、給与の約67%の支給となります。

【付加給付比較】

給付項目		電機健保	パナソニック健保
高額医療関連	・高額療養費付加金（家族同様）	法定の高額医療費に該当した場合、定額20,000円の一部負担還元金を支給	個人負担額の上限を25,000円と定めており、1カ月の自己負担額から25,000円を差し引いた額を付加金として支給
	・合算高額療養費付加金		
	・訪問看護療養費付加金（家族同様）		
休業関連	・傷病手当金付加金	付加給付なし （休業日1日につき算出基礎となる日額の67%相当の法定給付手当のみ）	法定給付手当に加え、休業1日につき算出基礎となる日額の85%を補償する付加金を支給
	・出産手当金付加金		

4．会社対応策の方向性

編入に伴う保険料および付加給付の変化については、健康保険組合としての対応はできないため、会社として補填施策を検討し実施する。
1）保険料については、保険料を変えることはできないため、**「保険料増額を軽減するための激変緩和措置」**を実施する。
2）付加給付については、**「高額医療に関する会社補填施策」**と**「休業時の給与補填施策」**を実施する。
以降、具体的な補填施策についての協議を進めていく。

5．今後のスケジュール

以下の通り進めてまいりますのでご理解ご協力をよろしくお願いします。

3．法改正に向けた対応（改正育児・介護休業法）

1．改定内容

2022年10月の法改正に伴い、出生時育児休業（通称：産後パパ育休）の制度を構築し、誰もが安心して育児休業を取得できるよう整備を行う。

2．具体対応

配偶者の出産後８週間までに従業員が「出生時育児休業」を取得できるよう「出生時育児休業」を規程に加える。取得は、分割して２回まで取得できるものとし、通算回数には数えない。

4．今後の進め方

1月上旬労使合意を目指し、従業員のやりがい・働きがい、安心・安定という観点を持ち、福祉制度・労働条件について今後論議していきます。労使検討の経過については、適時広報紙を発行し報告していきますので、職場での論議をお願いいたします。