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.5
2022年 12月 13日

労使労働対策委員会シリーズ②

CONTENTS

1.はじめに
2.保険料率増加に伴う激変緩和措置について
3.休職時の給与補償について
4.高額医療関連について
5.その他
6.NTJUの見解

新健康保険組合への編入について

「NTJU News 2022-No.4」にて、2023年4月に編入予定の健康保険組合の概要と、パナソニック健康保険組合との違いについて報告いたしました。
No.2労使労働対策委員会を開催し、新健保編入に向け、具体的な会社対応策についての論議内容を報告いたしますので、職場での論議をお願いいたします。

1．はじめに

「NTJU News 2022-No.4」では、編入先の健康保険組合である東京都電機健康保険組合（電機健保）とパナソニック健康保険組合との保険料率、付加給付などの違いについて報告いたしました。編入後は、保険料率、付加給付などは編入先組合の条件が適用されるため、従業員の安心・安全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講じることを提起されました。従業員からの要望を踏まえた労働組合からの提起も交えて協議を進めてまいりましたので、具体的な対応策について報告いたします。

2．保険料率増加に伴う激変緩和措置について

1．基本的な考え方

保険料は各健康保険組合の規約で定められており、保険料率や本人と会社負担の割合をNTCJ独自で変更することはできません。編入後は、編入先健保の保険料を、被保険者本人、会社ともに負担することになります。
しかしながら、電機健保の本人負担保険料率は、パナソニック健保より増加するため、編入による激変を緩和するため会社として経過措置を実施いたします。

2．具体的な対応策について

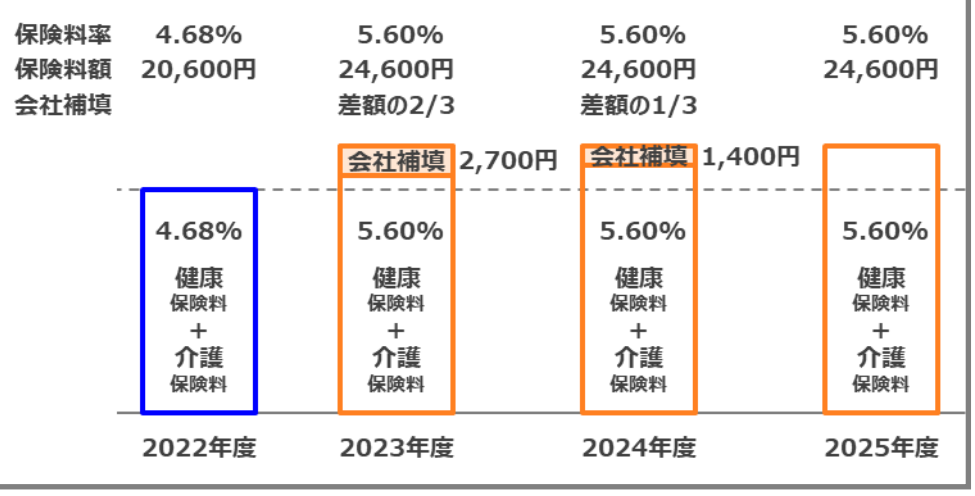
本年度の電機健保とパナソニック健保の保険料個人負担額は、下表の通りであり、健康保険料は0.84%、介護保険料は0.08%増加することになります。

【健康保険料と介護保険料の本人負担】
・介護保険料は40歳以上65歳未満の方から徴収となります。
・保険料額差は、標準報酬月額44万円（28等級）での月額差となります。

	健康保険料	介護保険料	健康+介護保険料
電機健保	4.65%	0.95%	5.60%
パナ健保	3.81%	0.87%	4.68%
保険料率差	+0.84%	+0.08%	+0.92%
保険料額差	+3,696円	+352円	+4,048円

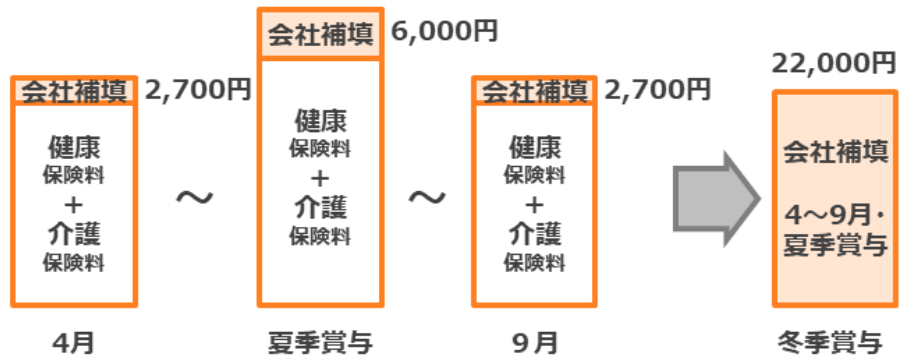
経過措置として、増加した保険料の差額を会社が補填することで激変緩和いたします。1年目（23年度）は差額の2/3を会社が補填し、2年目（24年度）は差額の1/3を補填いたします。保険料が改定された場合も両健保の保険料差から算出し補填します。

【保険料差額補填のイメージ】
・標準報酬月額44万円（28等級）、40歳以上のモデル
・保険料が月額4,000円増加するため、2023年度は差額の2/3として2,700円、
　2024年度は差額の1/3として1,400円を会社が補填する。



補填額は、各自の各月の標準報酬月額と標準賞与額の実績をもとに算出し、2023年4月～9月分及び夏季賞与分を冬季賞与時に、2023年10月～2024年3月及び冬季賞与分を24年度夏季賞与時に支給する。以降、2024年度も同様に支給します。
なお、経過措置の対象者は、2023年3月31日時点にパナソニック健保の被保険者でかつ賞与支給時に在籍している方とします。

【会社補填の支給イメージ】
・標準報酬月額44万円（28等級）、標準賞与額97.5万円、40歳以上のモデル
・各月および賞与の保険料差額から補填額を算出し、賞与時に支給



3．休職時の給与補償について

1．基本的な考え方

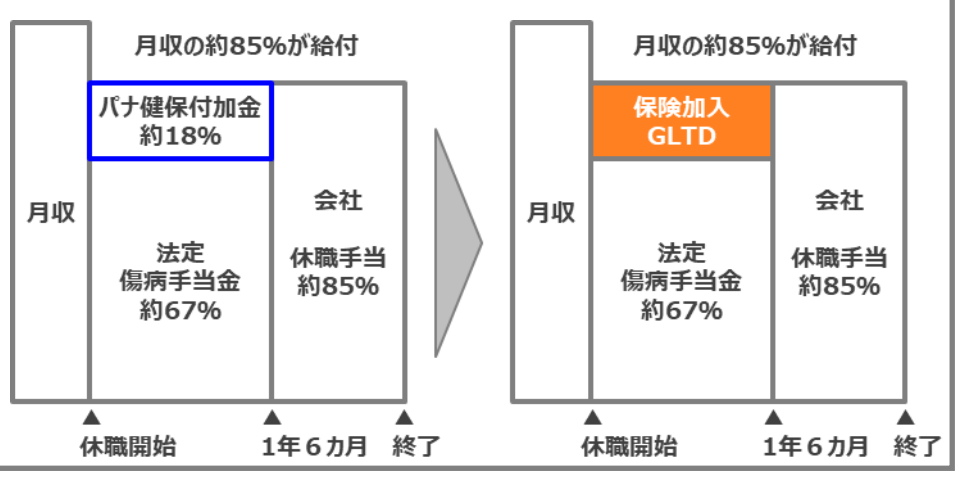
療養や出産のために休職した場合の給与補償は、パナソニック健保からの保険給付および会社からの休職手当により月収の約85%が補償されるしくみとなっております。休職開始から1年6カ月を超えた期間については法定保険給付の対象とならないため会社が休職手当を支給し85%を補償いたしますが、1年6カ月までの期間は、法定の傷病手当金およびパナソニック健保の付加給付（傷病手当金付加金）により約85%の補償となっております。電機健保にはこの付加給付はなく法定給付のみとなるため、会社として補填施策を検討いたします。また、出産により休職した場合においても法定の出産手当金に加え、パナソニック健保は付加給付（出産手当金付加金）が支給されますが、これも電機健保にはないため、会社として補填施策を検討いたします。

2．具体的な対応策について

1）傷病により休職した場合の補填施策について

休職開始から1年6カ月の期間について、パナソニック健保の付加給付相当の補填を行いますが、会社が休職手当等の支給で補填した場合、法定の傷病手当金が併給調整され減額されるため水準を確保することができません。そのため、会社支給の手当以外の方法で補填を行う必要があります。その対応策として、会社が従業員全員を対象とした所得補償保険に加入し、保険給付により現行水準を確保することといたします。
会社が加入する保険は、「団体長期障害所得補償保険（GLTD）」であり、この保険は、病気や怪我により長期間就業ができなくなった時の所得を補償する保険となります。
本保険に会社として加入する事に伴い、現在任意で加入している「団体長期障害所得補償保険（GLTD）」の年間保険料の団体割引率が上がるという効果もあります。
また、1年6カ月を経過し保険給付の対象外となる期間は、会社が基準内月収の85%を補償いたします。

【傷病休職時の補填イメージ】
・休職期間は、月収の約85%が補償されるしくみ
・パナソニック健保の付加給付部分は、会社加入保険（GLTD)で補填



２）出産により休職した場合の補填施策について

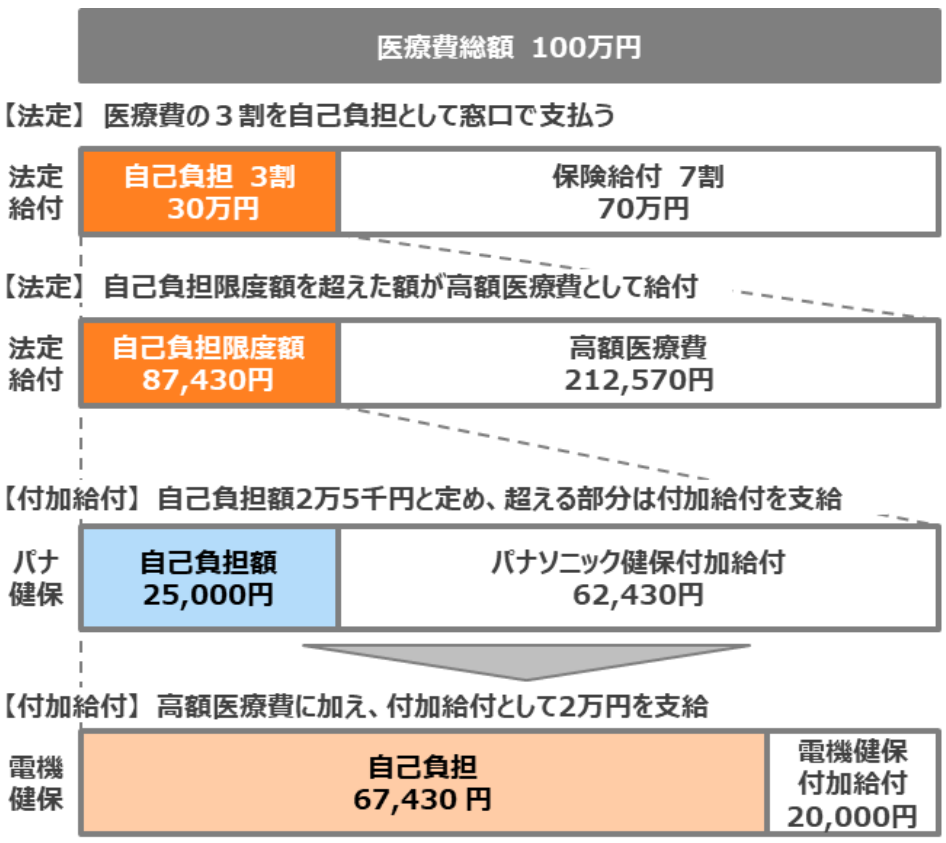
パナソニック健保は、出産により休職した場合、法定の出産手当金に加え、出産手当金付加金（1日につき、標準報酬日額の85%と法定給付67%の差額相当）が支給されますが、電機健保にはこの付加給付はなく法定給付のみとなります。
付加給付同等の補填施策を行いますが、傷病休職同様に手当での会社補填は法定給付との併給調整となり、また出産は傷病ではないためGLTDの対象とはなりません。そこで対応策として、出産祝金を新設し、祝金として20万円を支給することといたします。
また、出産時に支給される法定の出産育児一時金（42万円）はこれまで通り支給されます。

4．高額医療関連について

１．基本的な考え方

医療費は、3割が自己負担となり窓口で支払うことになりますが、その自己負担額が高額となった場合は、法定の高額医療費が給付されます。標準報酬月額に応じて自己負担限度額（別表参照）が定められており、その金額を超えた部分が高額医療費となります。さらにパナソニック健保では、自己負担限度額を独自に25,000円と定めており、それを超える部分が付加給付として給付されます。一方、電機健保は、法定の高額医療費の支給対象となった場合に、付加給付として20,000円を支給することで医療費の軽減を行います。
パナソニック健保の自己負担限度額の独自設定は大企業健保における特殊なものであり、総合型健保組合では非常に稀なものであります。大企業健保の財政悪化や解散が社会的な問題となっている現状において、医療費の補助については慎重な判断が必要となります。しかしながら、一定の範囲を超える医療費の個人負担は、生活に大きな影響を及ぼすことにもなるため、従業員の「安心・安全」を担保するために最大限の支援を行うことといたします。

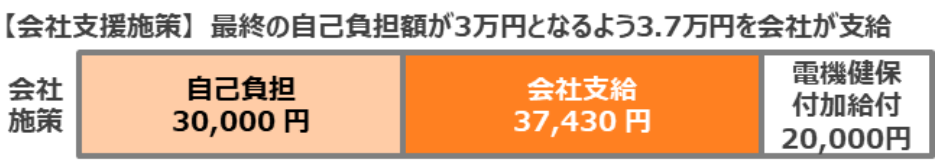
【高額医療に関する法定給付と付加給付のイメージ】
- 医療費総額が100万円となった場合の法定給付と付加給付を標準報酬月額28万～53万円未満の方で説明
- 法定給付としては、窓口で3割の30万円を支払い、自己負担限度額の87,430円となるように高額医療費として212,570円が給付される
- パナソニック健保は、最終の自己負担額が25,000円となるよう付加給付が給付される
- 電機健保は、付加給付として20,000円を給付され、最終の自己負担額は67,430円となる



２．具体的な対応策について

高額医療費の会社支援施策として、最終自己負担額が30,000円となるよう医療費を補填する制度を構築します。保険適用の医療費として、1カ月間に支払った医療費の最終自己負担額が30,000円を超える場合は、その超過分を会社が支給します。

【高額医療に関する会社支援施策】
- 医療費総額100万円の場合の会社支給額



レセプト1件あたりの自己負担金額、もしくは同一月・同一世帯内で21,000円以上の自己負担が複数ある場合の合算値が3万円を超える場合に適用する。
但し、他の給付があった場合は、その給付額を減額し支給し、支給額は課税対象とする。

会社からの支給については、申請方法、申請内容の確認、支払いについての事務手続きについて継続し検討し、編入までにスキームを確定し説明いたします。

別表：法定高額医療費の自己負担限度額計算表

	標準報酬月額	法定自己負担限度額 計算式	医療費100万円の場合 法定自己負担限度額
標準報酬月額	ア．83万円以上	252,600円＋ （医療費－842,000円）×1%	254,180円
	イ．53万～83万円未満	167,000円＋ （医療費－558,000円）×1%	171,820円
	ウ．28万～53万円未満	80,100円＋ （医療費－267,000円）×1%	87,430円
	エ．28万円未満	57,600円	57,600円

5．その他

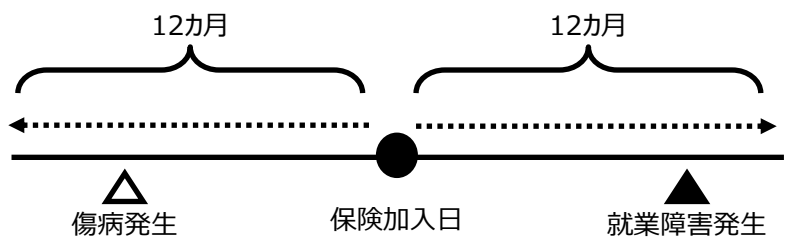
電機健保編入に伴い関連の就業規則、給与規程等は2023年4月に改訂します。

【参考】
2022年「団体長期障害所得補償保険（GLTD）」とは
病気やケガで働けなくなった場合に、所得を補償する制度であり、会社が一括で契約し、保険料は会社が負担する

・てん補期間：1年6カ月
・支払基礎所得額：健康保険法上の標準報酬月額の18%
・付帯特約：精神障害補償（18カ月）、天災危険補償、妊娠に伴う身体障害補償、労働災害対象外
・精神障害の補償範囲：国際疾病分類コードF10～F19除き補償
例：アルコール使用・薬物使用による精神及び行動の障害

＜保険金が支払われない主な就業障害について＞
- 保険契約者または被保険者の故意または重大な過失によって被った身体障害
- 被保険者の自殺行為、犯罪行為または闘争行為によって被った身体障害
- 被保険者の麻薬、あへん、大麻または覚せい剤、シンナー等の使用によって被った身体障害
- 頸部症候群（いわゆる「むちうち症」）または腰痛でいずれも他覚症状のないもの
- 戦争、外国の武力行使、革命、政権奪取、内乱、その他これらに類似の事変または暴動によって被った身体障害
- 自動車または原動機付自転車の無資格運転または酒気帯び運転による障害
- 発熱等の他覚症状のない感染

＜保険金が支払われない場合の例＞
就業障害の発生時期が、保険に最初に加入して以降12ヶ月以内であり、且つ起因する傷病（原因）の発生が加入以前12ヶ月以内である場合



【主なQ&A】

1	組合：健康管理室の運営に変更はあるか？
	会社：現行通りの体制を継続する予定。
2	組合：各種健康診断等の変更はあるか？
	会社：基本的にはパナソニック健保と同様。詳細は確認しておく。
3	組合：扶養認定の変更はあるか？
	会社：基本的にはパナソニック健保と同様。詳細は確認しておく。

6．NTJUの見解

NTCJの経営状況を鑑み、現時点で加入可能な総合型健康保険組合の中で様々な観点で検討すると、電機健保を選択したことは理解できます。また、組合員への影響が大きい給付制度である休職時の補償と高額医療費の支援は、現在とほぼ同等の水準を確保できると考えています。特に、高額医療費の支援について、電機健保に加入している会社の中で同様の制度を有している会社はなく、NTCJ独自の制度を構築されることは評価できます。一方、保険料増額に対する激変緩和措置については、会社の配慮に感謝するものの、継続論議をしていきます。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。