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.6
2023年 1月 10日

労使労働対策委員会シリーズ③

CONTENTS

1.はじめに
2.健康保険組合
3.法改正に向けた対応（改正育児・介護休業法 ）
4.その他
5.NTJUの見解

新健康保険組合への編入について

「NTJU News 2022-No.4 / No.5」にて報告しましたように、2022年11月から労使の労働対策委員会で新健康保険組合への編入について論議・検討を進めてきました。このほど、労使論議がまとまり、12月27日に答申を行いました。その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

今回の労働対策委員会では、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、2023年4月の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きた。また、2022年10月1日に施行された改正育児・介護休業法に伴い、育児休業規程の改定について確認した。

論議にあたっては、組合員からの要望を踏まえた意見を労組から提起し、従業員の健康を第一に考え、もしもの時に、安心して生活ができるよう、「安心・安全」を担保することを基本に論議し、方向付けを行った。

また、今後、従業員の健康増進に繋がる取り組みについて、論議を継続していくことも確認した。

これまでの論議により、労働対策委員会として意見の一致をみた内容について、ここに答申を行うものとする。

2．健康保険組合

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期間満了をもって終了することを踏まえ、新たな健康保険組合の選定・加入手続きを進める。また、従業員の安心・安全を担保できるよう会社として補填施策を検討し実施する。

2．編入先健康保険組合

東京都電機健康保険組合

3．編入に伴う会社補填施策

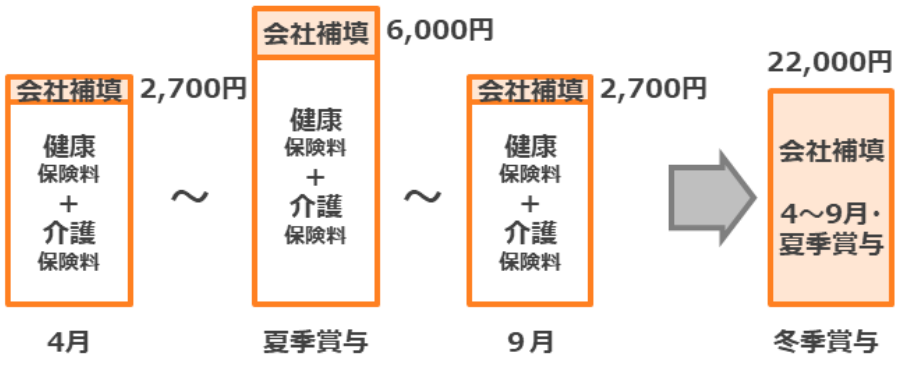
（1）保険料率増加に伴う激変緩和措置について

編入による激変を緩和するため会社としてより踏み込んだ経過措置を実施する。
具体的には、パナソニック健保の保険料から増加した保険料の差額補填の期間を更に1年間延長し、会社が3年間補填するものとする。

1年目（23年度）：差額の2/3を会社が補填
2年目（24年度）：差額の1/3を会社が補填
3年目（25年度）：差額の1/3を会社が補填（追加措置）
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、25年度も同様に支給する。
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者とする。但し、定年退職の場合、在職期間中の賞与支給に合わせ支給する。

【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

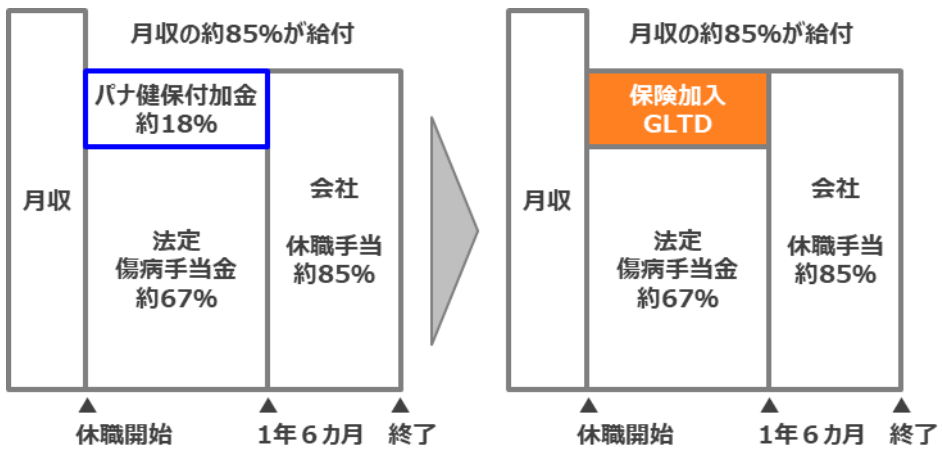


（2）休職時の給与補償について

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、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。
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%を補償する。

【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

出産祝金を新設し、祝金として20万円を支給する。
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る。

（3）高額医療費の会社支援施策について

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する。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する。

【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

【会社支援施策】最終の自己負担額が3万円となるよう3.7万円を会社が支給

会社施策	自己負担 30,000 円	会社支給 37,430 円	電機健保付加給付 20,000円

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する。

4．実施日

2023年4月1日

3．法改正に向けた対応（改正育児･介護休業法 ）

1．基本的な考え方

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．実施内容

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。

【出生時育児休業】
下表を「育児休業に関する規程」に追記

項目	内容
対象者	出生時育児休業を希望する社員（生後8週間以内）
申し出手続き	休業開始の2週間前までに申し出る事 分割取得可（最大2回） 出生時育児休業は、既存の育児休業取得回数に含まない
休業期間および変更	・子の出生後8週間以内 ・1回の休業につきそれぞれ1回変更可 （既存の育児休業と同様）
賃金等の取り扱い	休業期間中の賃金および一時金は支給しない
休業中の就業	認めない

3．実施日

2022年10月1日

4．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月に改訂する。

5．NTJUの見解

新たな健康保険組合へ移行するにあたり、従業員が安心・安全に働けるよう、会社と論議を行ってきました。
この間、NTCJの経営状況を考慮しつつ各種給付および保険料の個人負担をはじめ、各種条件が現在の条件から大きく後退しないように様々な観点から慎重に労使論議と検討を重ね、第2回目以降の労働対策委員会では各職場の意向を尊重して論議した結果、激変緩和措置が1年延長されました。
激変緩和措置、休職時の補償、高額医療費の支援を総合的に判断すると、今回の移行に関する各種条件は、従業員の「安心・安全」を担保するために会社ができうる最大限の配慮をされたと考えています。
今後、従業員の健康増進に繋がる取り組みについて継続論議していきますので、組合員の皆さまのご理解とご協力をお願いいたします。