

# 平成21年10月～平成23年3月までの間 出産育児一時金の金額が変更となります！

## Contents

### 【新型インフルエンザへの対応】

感染した場合の補償について

### 【速報！法改正情報】

出産育児一時金が増額されます！

### 【企業を守る！ワンポイント講座】

# 2 休業手当は6割で足りる！？

### 【新連載！労災保険のい・ろ・は】

# 1 労災保険の対象となる人とは？

## 新型インフルエンザへの対応

## 感染した場合の補償について

今回は、5月下旬に発刊させていただきました、News 臨時号「新型インフルエンザに対する企業の対応」の補足といたしまして、新型インフルエンザ（H1N1）に感染した場合に受けることが可能な補償について、ご説明させていただきます。

まず、新型インフルエンザに感染した場合に受けることが出来る補償につきましては、その感染した原因が仕事（業務）に因るものか否かによって異なります。新型インフルエンザへの感染が仕事に因るものであるとされた場合には、労災保険法の補償を受けることが可能となりますので、休業4日目から給付基礎日額（平均賃金相当額）の60%が支給されることとなります。一方、仕事に関係なく、感染した場合には、健康保険法の補償を受けることとなりますので、連続して3日間休業した後の4日目以降は、傷病手当金（標準報酬日額の3分の2）が支給されることとなります。

## 速報！法改正情報

## 出産育児一時金が増額されます！

出産育児一時金につきましては、平成21年1月より「産科医療補償制度」がスタートしたことにより、産科医療補償制度に加入している病院等で出産をした場合には38万円（産科医療補償制度に加入していない病院等で出産をした場合には35万円）が支給されているところであります。

この度、緊急の少子化対策として、健康保険法が一部改正され、平成21年10月1日から平成23年3月31日までの間に産出した被保険者等に対する出産育児一時金につきましては、従来の金額にさらに4万円加算されることとなりました。

そのため、平成21年10月1日から平成23年3月31日の間に産科医療補償制度に加入している病院等で出産をした場合には42万円、一方、産科医療補償制度に加入していない病院等で出産をした場合には39万円の出産育児一時金が支給されることとなります。

Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.6 June.09

**企業を守る！ワンポイント講座**

**# 2 休業手当は6割で足りる！？**

今回は、「企業を守る！ワンポイント講座」の第2回目として、就業規則上の休業手当の規定について、ご説明させていただきたいと思います。

就業規則に規定されている休業手当の多くは、「会社の責に帰すべき事由による休業の場合においては、会社は、休業期間中当該労働者に平均賃金の100分の60を支払う」と規定されているのではないかと思います。しかし、この記載だけでは、必ずしも6割のみ払えば何も問題はないとは言えないのです。休業手当については、労働基準法26条に規定されているのですが、類似の規定が民法536条にも規定されており、そこでは、「会社の都合で労働者を休業させた場合には、労働者は賃金を受ける権利を失わない」、つまり、「労働者は通常の賃金（10割）を受けることが出来る」という旨の記載がなされているのです。さらに、労働基準法の休業手当の規定は「民法536条第2項の規定を排除するものではない...」との通達（昭23・12・15基発502号）も出されていますので、休業手当の6割の支払いでは不足、さらに民法の規定により4割（通常の賃金10割 - 休業手当6割）の支払いも必要となる場合があるのです。

そのため、就業規則において、この民法536条の規定の取扱いを明確にすることによって、会社の都合で労働者に休業を命じた場合に、平均賃金の6割のみ支払えば良いこととなるのです。

**新連載！労災のい・ろ・は**

**# 1 労災保険の対象となる人とは？**

今回より、労災保険について、ご説明させていただきたいと思います。第1回目として、労災保険の対象となる「人」とは、一体、どのような人なのかということについてです。

「労災保険」を正しく言いますと、「労働者災害補償保険」といいます。ここからも分かるように、労災保険の対象となる「人」は、「労働者」です。しかしながら、労働者災害補償保険法のどこを見ても、労災保険の対象となる「労働者」とはどのような者なのかという、定義は規定されておりません。では、どのような「労働者」が労災保険の対象となる「労働者」なのかということになりますが、「労災保険法上の労働者＝労働基準法上の労働者」とされているのです（なお、「労働契約法」や「労働組合法」にも、労働者の定義はありますが、労働基準法上の「労働者」です。）

そこで、労働基準法9条の「労働者」の規定を見ますと、労働基準法上の労働者に該当するためには、事業に「使用される」、「賃金を支払われる」という2つの要件を満たさなければなりません。そのため、原則として、法人の役員等は労働基準法上の労働者とされず、仕事に災害に遭った場合でも、労災保険による補償を受けることが出来ないのです。

そのため、労働基準法上の労働者に該当するか否かは、労災保険を考える上で、もっとも重要な事項の1つとされており、

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS  
東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階  
TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.6-2  
~ We are always at your side ~