

職業安定情報

傷病手当に切り替えか 離職後ハローワークへ

雇保


私傷病で健保から傷病手当金を受給中に退職します。求職活動ができなければ、基本手当は受給できないと思います。雇用保険には傷病手当がありますが、離職後はこちらに切り替わるといった仕組みなのでしょうか。



求職活動無理なら受給延長

傷病手当金と傷病手当（雇保法37条）、名称は似ていますが、離職を機に切り替わるといったものではありません。

離職後も傷病手当金を継続して受給する場合、「労働の意思」ともかく、「能力を有する」（雇保法4条3項）と言えるかどうかの問題があります。

労災法の休業補償給付その他これに相当する給付を受けている者について、「一般に労働の能力が無いもの」と判断するとしています（雇用保険業務取扱要領）。

傷病手当に関して、求職の申し込み（受給資格の決定）前からの傷病は、傷病手当の支給ができないので、その者の申し出により受給期間の延長の措置を行うとしています（前掲取扱要領）。健保から傷病手当金を受給しつつ、基本手当の受給期間を延長する（雇保法20条、雇保則30条）ことになるでしょう。

家族の賃金も含めるか？ 労働保険料を算定

徴収


同居の家族のみで会社を運営してきましたが、今般、家族以外の者を社員に採用することになり、労働保険に加入する必要が出てきました。労働保険料を納付する際、保険料の金額の算出に用いる賃金の額は、新しく採用する家族以外の社員のほか、家族の社員に支払っている賃金も含まれるのでしょうか。



一定条件下で労働者と扱う

労働保険料には労災保険料と雇用保険料がありますが（徴収法第10条、12条）、納付時には石綿健康被害救済法の一般拠出金も同時に納めます。

労災保険料、雇用保険料ともに概算保険料は原則事業場内の労働者に当年度中に支払うと見込まれる賃金の総額に一定の料率を乗じた額となります（同法11条）。

労災保険料では労働者全てが算定の対象ですが、雇用保険料では週の所定労働時間や見込まれる雇用期間が一定未満の者、昼間学生のアルバイトといった被保険者とならない労働者（雇保法6条）は除外されます。

事業主と同居する親族は通常「労働者」となりません。ただし、親族以外の労働者も常時使用する事業場で、就労の実態や賃金の支払い方法、労働時間の管理等が他の労働者と同様で、事業主の指揮命令下にあることが明確なら、親族も労働者になり得ます（昭54・4・2基発台153号）。