



<組合より>

- ・12月各種試験関係の案内 P 2

<お知らせ>

- ・厚生労働省保険局保険課から P 3
(新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金に支給についてのQ&A)
- ・出入国在留管理庁から未入国者数 P 4
- ・入国時滞在費補助金について (大分県) P 5
- ・技能実習生の労働条件の確保・改善のために P 6, 7
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000031pdz-att/2r98520000031pmp.pdf>
- ・「外国人社員と働く職場の労務管理 (20210402) より」 P 8, 9, 10
<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>
- ・光触媒 (イーデンフラッシュの施工対象) P 11
新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス、感染予防対策
- ・健康保険料についてご存じですか? P 12
- ・(参考) ベトナム帰国便民間チャーター便 P 13

<お願い>

- ① 在留資格更新における必要書類の案内
書類部より問合せの際はご協力お願いします。
- ② 技能実習責任者講習、技能実習責任者講習、生活指導員講習の
期限切れでしたら再受講をお願いいたします。
- ③ 雇用条件と実際の就業時間に違いがある場合、
更新や見直しが必要な場合は、組合へご連絡お願いします。



令和3年12月試験予定

- 12/7 福岡県：[とび](#)
- 12/10 茨城県：[内外装板金](#)
- 12/14 熊本県：[果樹](#)
- 12/15 福岡県：[段ボール箱製造](#)
- 12/16 熊本県：[養豚](#)
- 12/22 佐賀県：[養豚](#)

アシスト国際事業協同組合
[試験対策サイト](#)
CLICK 
からもご覧いただけます



試験関係のお問い合わせは
コチラまで↓

shiken@assist-int.com

学科試験に合格を目指して

- ・過去問題の問題文をそのまま記憶しており、少し内容が変わると分からない。
- ・日本語のニュアンス、問題のひっかけに気づけない。
- ・試験官の指示がわからず、スムーズに試験を受けることが難しい。

<企業様・実習生の声より引用>

今後、年々試験内容が難しくなると
“各県・各協会”より情報がありました。

ご多忙とは思いますが、日々の実習を通して、日本語コミュニケーション・ご指導のほど、よろしくお願いいたします。



参考：厚生労働省保険局保険課から、
新型コロナウイルス感染症に係る
傷病手当金に支給についてのQ&A

別紙

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A

Q1 被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染しており、療養のため労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

A 被保険者が業務災害以外の理由により新型コロナウイルス感染症に感染している場合には、他の疾病に罹患している場合と同様に、療養のため労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額（※）を、傷病手当金として支給することとなる。

（※）被保険者期間が12ヶ月に満たない者については、①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額、又は②当該被保険者の属する保険者の標準報酬月額の平均額、のいずれか低い額が算定の基礎となる。

Q2 被保険者には自覚症状はないものの、検査の結果、「新型コロナウイルス陽性」と判定され、療養のため労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

Q3 被保険者が発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っており、療養のため労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

Q4 被保険者が発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた期間については、労務に服することができなかった期間に該当するのか。

A 従前より、医師が診察の結果、被保険者の既往の状態を推測して初診日前に労務不能の状態であったと認め、意見書に記載した場合には、初診日前の期間についても労務不能期間となり得ることとしている。

今般の新型コロナウイルス感染症の相談・受診の日安として、
・風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む。）
・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある

※ 高齢者や基礎疾患等のある方は、上の状態が2日程度続く場合、
のいずれかに該当する方について、「帰国者・接触者相談センター」に相談し、相談の結果、新型コロナウイルス感染の疑いのある場合に、「帰国者・接触者相談センター」から紹介された専門の「帰国者・接触者外来」を受診するよう示していることを踏まえると、上記のような発熱などの症状があるため被保険者が自宅療養を行っていた期間は、療養のため労務に服することができなかった期間に該当することとなる。

なお、やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が療養のため労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

Q5 発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた方が、休職して4日目以降に帰国者・接触者相談センターに相談したものの、体調悪化等によりその日には医療機関を受診できず、結果として、その翌日以降、医療機関を受診せずに病状の改善が見られた場合には、傷病手当金は支給されるのか。支給される場合、医師の意見書を添付することができないが、何をもちて労務不能な期間を判断するのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

本問のように、医療機関への受診を行うことができず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が療養のため労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

Q6 発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた方が、休職して4日目に医療機関を受診し、新型コロナウイルス感染症ではなく別の疾病に罹患しているために労務不能と判断された場合には、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

Q7 事業所内で新型コロナウイルス感染症に感染した者が発生したこと等により、事業所全体が休業し、労務を行っていない期間については、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金は、労働者の業務災害以外の理由による疾病、負傷等の療養のため、被保険者が労務に服することができないときに給付されるものであるため、被保険者自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されない。

なお、法律等に基づかない使用者の独自の判断により、一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づき、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされている。

Q8 本人には自覚症状がないものの、家族が感染し濃厚接触者になった等の事由において、本人が休暇を取得した場合には傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金は、労働者の業務災害以外の理由による疾病、負傷等の療養のため、被保険者が労務に服することができないときに給付されるものであるため、被保険者自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されない。



参考：出入国在留管理庁から未入国者数



○ 令和2年及び令和3年（1月から9月）における在留資格認定証明書交付件数及び未入国者数

		令和2年	令和3年 (1月から9月)	合計
全在留資格	認定交付件数 (件)	356,699	221,876	578,575
	未入国者数 (人)	162,166	209,321	371,487
留 学	認定交付件数 (件)	107,508	92,109	199,617
	未入国者数 (人)	57,177	90,642	147,819
技能実習	認定交付件数 (件)	132,644	62,271	194,915
	未入国者数 (人)	48,979	62,249	111,228
家族滞在	認定交付件数 (件)	27,290	19,036	46,326
	未入国者数 (人)	12,323	16,472	28,795
技術・人文知識・国際業務	認定交付件数 (件)	27,839	12,665	40,504
	未入国者数 (人)	12,606	12,200	24,806
興 行	認定交付件数 (件)	12,832	3,690	16,522
	未入国者数 (人)	8,865	2,991	11,856
その他	認定交付件数 (件)	48,586	32,105	80,691
	未入国者数 (人)	22,216	24,767	46,983

技能実習生
約11万人
未入国者数

注1 表中の数値は速報値であり、公表値とは整合しない場合がある。

注2 表中の数値は令和3年10月1日時点の速報値であり、今後、変動する可能性がある。



参考：入国時滞在費補助金について（大分県）

令和3年度 大分県外国人技能実習生等 入国時滞在費補助金のご案内

事業目的 県内で雇用される外国人技能実習生等を受け入れる際、新型コロナウイルス感染症の水際対策として国から要請されている入国後の待機に必要な宿泊費の一部を補助します。

補助事業者（申請者）

大分県内に所在する事業所において外国人技能実習生等を雇用する事業者
（対象となる外国人技能実習生等の在留資格）
 ①技能実習 ②特定技能
 ※監理団体、登録支援機関は申請できません。

補助対象経費・補助金額


技能実習生等が入国する際の水際対策において、県内事業者が負担する次に掲げる経費のうち、令和2年7月29日から令和3年12月31日までの間に入国及び支払いが完了している経費。（消費税及び地方消費税に相当する額は除く。）

【補助対象経費】
外国人技能実習生等が入国後に要請される14日間の待機期間中の宿泊施設（ホテル、旅館等）の宿泊費（室料）…**宿泊日数の上限は14泊15日**

【補助金額】
補助率：補助対象経費の3/4以内
上 限：外国人技能実習生1人当たり42,000円（1泊当たり3,000円以内）1事業所当たり420,000円まで

例


8月10日
入国・チェックイン



交通費など移動にかかる費用は対象外です。

→
対象期間
14泊15日

8月24日
チェックアウト




宿泊費（部屋代）は対象です。食費は対象外です。

申請期間

令和3年7月1日～令和4年1月31日17時必着

提出書類

(イ) チェックシート
 (ロ) 交付申請書及び交付請求書
 (ハ) 実績報告書
 (ニ) 補助金対象者名簿
 (ホ) 誓約書
 (ヘ) 在留資格及び入国日を証する書類
 (ト) 外国人技能実習生等を大分県内の事業所で雇用したことを証する書類
 (チ) 補助対象経費の支払証拠書類
 (リ) 振込先口座が確認できる書類



※申請書の様式等はホームページに掲載しております。
<https://www.chuokai-oita.or.jp/>

申請方法

郵送又は持参
 ※簡易書留やレターパック等、郵便物の到達を確認できる方法で送付してください。

留意事項

※国の施策や新型コロナウイルス感染症の状況により、予告なく内容を変更することがあります。予めご了承ください。

申請先・お問い合わせ先

〒870-0026
 大分市金池町3丁目1番64号 大分県中小企業会館4階
 大分県中小企業団体中央会 滞在費補助金申請窓口
 TEL: 097-536-6331

* 9時～17時 * 土日祝・年末年始を除く



<お知らせ>

・ 技能実習生の労働条件の確保・改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000031pdz-att/2r98520000031pmp.pdf>



技能実習生の労働条件の確保・改善のために

技能実習生を受け入れる事業主の皆さま方には、労働基準関係法令を遵守し、労働条件の確保・改善に取り組んでいただようお願いいたします。

労働条件について

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働者を雇い入れたときには、下記の事項を示した労働条件通知書を交付するなど、しなければなりません。母国語など技能実習生が理解できる方法で行ってください。

<書面で明示すべき労働条件>

- 労働契約期間
- 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準(平成25年4月)
- 就業場所および従事すべき業務
- 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等)
- 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日)
- 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

<その他明示すべき労働条件>

- 昇給に関する事項
- 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費および寮費等、災害補償、職業訓練、退職等に関する事項、旅費に関する事項 <これらについて定めている場合>

外国人労働者向けモデル労働条件通知書をダウンロードできます。
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>
(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の語)

- 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合 → 更新する際に、改めて労働条件を明示しなければなりません。

本条に基づき交付した労働条件通知書は、入国又は在留資格変更の申請時に地方官に提出することとなります。

○ 賃金(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月支払わなければならない。

- 法令で定められているもの(税金、社会保険料など)
- 労使協定で定めたもの(寮費や食費など)

は、賃金から控除することはできません。

ただし、具体的な使途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除の対象とはなりません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月 法務省入国管理庁)に「寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない」とあり、実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させることはできません。

○ 時間外・休日・深夜割増賃金(労働基準法第37条)

時間外労働に対しては、25%以上
深夜業(午後10時～午前5時の労働)に対しては、25%以上
休日労働に対しては、35%以上

の率を以て、賃金を支払わなければならない。

平成22年4月1日より、1カ月に60時間を超える時間外労働については50%以上に引き上げられました。

ただし、中小企業については、当分の間、この引き上げが猶予されます。

時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金(入管法上、技能実習生に内職をさせることは認められていません)に抑えようとする行為は、労働基準法違反となります。

例) 入国前に、所定労働時間は時給900円、時間外労働は時給300円とする労働契約を締結し、時間外手当を支払った場合
→ 技能実習生との合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回る場合は、労働基準法違反となります。この例では、時間外労働に対して、 $900 \times 1.25 = 1,125$ 円以上の支払が必要です。

○ 最低賃金(最低賃金法第4条ほか)

賃金は、**最低賃金額以上の額**を支払わなければならない。

たとえ、使用者と労働者が最低賃金額を下回る賃金で合意し、労働契約が無効となり、最低賃金額で締結したものとみなされます。

※ 以下の2種類の最低賃金が同時に適用される場合は、どちらか高い方の額を適用しなければなりません。

- 地域別最低賃金(都道府県ごとに定められている最低賃金)
- 特定(産業別)最低賃金(特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)

例) 地域別最低賃金が時給800円の適用を受ける労働者に対して、入国前に時給400円とされた場合
→ その額しか支払わなかった場合
→ 最低賃金額を下回る支払は、最低賃金法違反となります。この場合は、最低賃金額を適用しなければなりません。

例) 地域別最低賃金が時給800円、特定(産業別)最低賃金が時給850円で、両方とも適用される労働者に対して、技能実習生は、特定(産業別)最低賃金が適用される基幹的労働者に該当します。850円以上の賃金を支払わなければならない。

○ 労働時間(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはなりません(法定労働時間)。

- 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければならない。
- 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませなければならない(法定休日)。

<適用除外>

農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩および休日に関する規定が除外されています。なお、農林水産省は通達(「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成12年3月))において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。

ただし、深夜業(P. 3)、年次有給休暇(P. 5)に関する規定については適用されます。

<特例措置対象事業場>

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1～9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。

時間外・休日労働

36協定

法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内で行わなければなりません。また、36協定は、**限度基準**に適合したものにしてください。

時間外労働の限度に関する基準(限度基準)(平成10年労働省告示第154号)

- 業務区分の細分化
安易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化し、時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。
- 一定期間の区分
「1日」のほか、「1日を超え3カ月以内の期間」と「1年間」について、時間外労働の協定をしてください。
- 限度時間
36協定で定める**延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないもの**にしてください。
①一般の労働者 ②1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間 15時間 1週間 14時間
1カ月 45時間 1カ月 42時間
1年間 360時間 など 1年間 320時間 など
- 特別事項
臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別事項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。
なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。
- 適用除外
工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。

時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。

6/13



<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>



外国人社員と働く職場の労務管理に使える ポイント・例文集

～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。



外国人社員と働く職場の労務管理に使える ポイント・例文集

～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

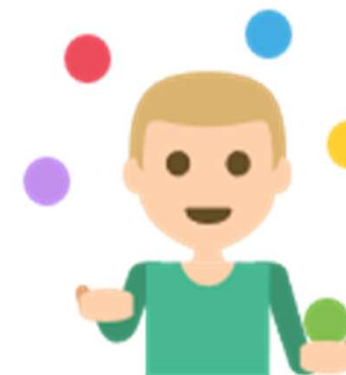
<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。

「外国人社員と働く職場の労務管理（20210402）より」

目次

1. 採用..... 4			
① 採用後に労働者が提出する書類について説明するとき..... ④	6月		
② 試用期間について説明するとき..... 6			
2. 賃金..... 8			
① 賃金について説明するとき..... ⑧	7月		
② 基本給について説明するとき..... 9			
③ 各種手当について説明するとき..... 11			
④ 割増賃金について説明するとき..... 14			
⑤ 賃金の支払い方法について説明するとき..... 17			
⑥ 税金や社会保険料について説明するとき..... 18			
⑦ 年末調整や確定申告について説明するとき..... 23			
⑧ 賞与（ボーナス）..... 25			
⑨ 昇給・人事評価..... 25			
3. 労働時間及び休暇..... 27			
① 働く時間と休み時間について説明するとき..... ②7	5月		
② 休みの日について説明するとき..... 32			
③ 決まった時間以外や休みの日に働く場合の説明をするとき..... 34			
④ 有給休暇について説明をするとき..... ③5	5月		
⑤ 育児・介護や看護のための休みについて説明するとき..... 39			
⑥ 代替休暇について説明するとき..... 42			
⑦ 会社の都合で特別に休みにした間の給料について説明するとき..... 44			
4. 異動、退職及び解雇..... 46			
① 人事異動について説明するとき..... 46			
② 休職について説明するとき..... 47			
③ 退職について説明するとき..... 47			
④ 解雇について説明するとき..... 51			
⑤ 懲戒について説明するとき..... 52			
5. 安全衛生及び災害補償..... 54			
① 健康診断について説明するとき..... ⑤4	10月		
② 災害補償について説明するとき..... ⑤5	10月		
6. ハラスメント..... 57			
① パワーハラスメントについて説明するとき..... 57			
② セクシュアルハラスメントについて説明するとき..... 58			
③ マタニティハラスメントについて説明するとき..... 59			
④ その他のハラスメントについて説明するとき..... ⑥0	4月		
7. 退職金..... 62			
① 退職金の支給について説明するとき..... 62			
② 退職金の額について説明するとき..... 63			
③ 退職金の支払い方法及び支払時期について説明するとき..... 64			
8. 在留資格..... 65			
① 在留資格とは..... 65			
② 働く時間と休み時間を説明するとき..... 68			
③ その他..... 68			
9. 正社員以外の働き方..... 70			
① 働き方の種類..... 70			
② 雇止めについて説明するとき..... 71			
③ 無期労働契約への転換について説明するとき..... 71			
④ 派遣・請負について説明するとき..... 72			
⑤ 同一労働同一賃金とは..... ⑦4	4月		
コラム：外国人雇用企業の好事例集..... 75			
1. アクロスロード株式会社..... 75			
2. 株式会社 井口機工製作所..... 76			
3. テクノプロ・ホールディングス株式会社..... 77			
4. 株式会社ウニードス..... 78			





54ページ 安全衛生及び災害補償

- ①健康診断について説明するとき
- ②災害補償について説明するとき

<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>



5. 安全衛生及び災害補償

① 健康診断について説明するとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

健康診断の実施は法律で決められています。また、実施する検査項目についても国の規則で決められています。会社は、働く人の健康を守る義務があるからです。健康を損なってしまった人をそのまま働かせて、病気になってしまった場合、会社の責任として厳しく追及されます。そのようなことがないように、年一回働く人の健康状態を把握して管理できるようにします。また、有害な化学物質を取り扱う業務など、有害な業務に従事する労働者に対しては、半年に一回、特殊健康診断を実施する義務もあります。さらに、50名以上の従業員がいる企業は、産業医を選任する義務もあります。

日本では、健康診断が法律で義務付けられていることが広く認知されているため、「健康管理のため、年に1回健康診断を受けてください」と説明するだけで足りる場合も多いです。

一方、外国人の方は母国で健康診断が義務付けられていないケースもあり、X線検査、血液検査、採尿等を拒否するなどのトラブルになることもあります。特に、X線検査には放射線が使用されるので、体に悪影響があるのではと考える方もいます。

1年1回(有害な業務に従事している場合は半年に1回)の検査が法律で決まっていること、またこの法律は労働者であるあなたを守るために存在していること、さらにその労働者を雇用している会社を守るために存在しているといった理由などを明示しましょう。また、実施する検査項目、拒否できるか、健康診断は会社がお金を支払うことなどについても事前に説明するようにしましょう。

(2)外国人の方への説明例

・あなたは、1年に1回(特に危ない仕事をしているときは、半年に1回)、あなたが健康

かどうかを調べる検査<健康診断といいます>を受けなければなりません。これは、法律で決まっています。

健康診断で調べる内容は、法律で決まっています。例えば、身長や体重を調べたり、血液に問題がないか検査をしたり、X線検査をしたりします。また、特別に危ない仕事をしている人は、特殊健康診断を受けます。そして、あなたが健康かどうか、よく調べます。

健康診断は、必ず受けなければなりません。これは、働く人が健康でいるためです。あなたのためですから、受けてください。

あなたの健康診断の結果をもらうのは、あなただけではありません。あなたが健康に仕事ができるか知るため、会社ももらいます。しかし会社は、あなたの健康診断の結果について、それ以外の目的でこの結果を使いません。また、会社の外に伝えることもありません。

この検査にかかるお金は、会社が払います。
あなたが、特別に危ない仕事の人のための健康診断(特殊健康診断)を受けている時間、あなたは会社から給料をもらいます。

<参考>モデル就業規則やさしい日本語版の記載
第57条 健康かどうかの検査

② 災害補償について説明するとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

労働者災害補償保険(以下「労災保険」)は、労働災害が原因で、働く人が病気やけがをした場合に国からお金が給付される制度です。労働災害は、「業務災害」と「複数業務要因災害」と「通勤災害」の3つに分けられます。

業務災害とは、仕事中にけがや病気になったり、障害を負ったり、死亡したりしてしまうことです。業務時間内であっても、仕事と関係のないことによるけがや病気などは、労災保険の対象外となります。また、副業をしていることでけがや病気になったり、障害を負ったり、死亡したりしてしまった場合は、複数業務要因災害となります。

通勤災害とは、通勤中にけがや病気になったり、死亡したりしてしまうことです。通勤途中であっても保険の対象になることと併せて、それゆえに会社が認めた手段以外で通勤すると、通勤災害の対象外になってしまうリスクも説明するのが望ましいです。

25 労働者災害補償保険法第七條第一項 この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。
一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡(以下「業務災害」という。)(に)関する保険給付
二 複数事業労働者(これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。)(の)二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡(以下「複数業務要因災害」という。)(に)関する保険給付(番号に掲げるものを除く。以下同じ。)
三 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡(以下「通勤災害」という。)(に)関する保険給付
四 二次健康診断等給付

28 https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/rouesai_hoken-ro-gyoumu.html

労働災害には、多くの種類があります。どういときに保険給付の対象となるのかを具体的な事例を交えて説明しましょう。
また、外国人本人やその家族が自らの請求の手續きが出来ないときは、必要な援助を行うようにしましょう。

(2)外国人の方への説明例

・あなたが、仕事中や、会社に行ったり会社から帰ったりするとき(通勤中)にけがや病気になったときは、あなたは国からお金をもらうことができます。たとえば、あなたが仕事で機械を使っている、指を挟んで背を折ってしまいました。そのときは、国からお金をもらうことができます。仕事中のけがだからです。
・お金をもらうためには、労災保険に入っていないとできません。労災保険のお金は、会社が毎月払います。あなたはお金を払いません。会社はあなたのために労災保険を払っています。

・あなたが、仕事中や通勤中に事故などによって死んだとき、あなたの家族は、国からお金をもらうことができます。

・あなたが、仕事中にけがや病気になったときにお金をもらうことができるのは、次に書いているような場合です。

けがや病気で病院などで治療を受けた	療養(補償)等給付
けがや病気の治療のために会社を休んだ	休業(補償)等給付
けがや病気の治療を始めてから1年6か月たっても治っていない	傷病(補償)等年金
体や心(の一部)がうまく動かなくなった(障害が残った)	障害(補償)等給付
介護をしてもらわなければならないようになった	介護(補償)等給付
死んだ	遺族(補償)等給付、葬祭料等(葬祭給付)
脳や心臓に異常がある	二次健康診断等給付

<参考>モデル就業規則やさしい日本語版の記載
第62条 災害にあったときの補償

定期的にトピックスでお知らせいたします。



光触媒は**酸化チタン**を主成分とし、塗布面に光（太陽光や室内光）が当たると**紫外線**により塗布面が強い酸化状態となり菌・ウイルス・汚れを酸化分解する。
「消臭力・抗菌力・防カビ・防汚力」に高い効果を発揮する。

鹿児島県光触媒施工協会



鹿児島県トライアル発注制度採用評価製品

2015年より鹿児島県が県内に本社を有する中小企業が開発した製品等について、県の機関が試験的に発注し、その製品の効果を評価して、販路の開拓を図る事を目的にした制度です



イデンフラッシュV

○銀系光触媒「イデンフラッシュ」

2007年度の鹿児島県トライアル発注制度において、県内施設に施工を行い、特に高い評価を得ています。

【施工実績】

- 鹿児島県庁 ●県大隅地域振興局 ●県歴史資料センター黎明館
- 県霧島国際音楽ホールみやまコンセル

○可視光応答型銀系光触媒

「イデンフラッシュV」

2018年度の鹿児島県トライアル発注制度に採用され、県内施設に施工を行い、ノロウイルスやインフルエンザ対策などの抗菌効果や悪臭などへの消臭効果も評価されています。

【施工実績】

- 鹿児島県立ハートピアかごしま ●鹿児島県立鹿屋介護学校
- 鹿児島県立鹿屋農業高等学校
- 鹿児島県アジア・太平洋農村研修センター

イデンフラッシュの施工対象



一般住宅



飲食店・厨房



保育園・学校



ホテル・旅館



病院・老健施設・観光施設・食品工場・公共施設

細菌検査・検査結果（ペタンチェック）



- **新型コロナウイルス**
- **インフルエンザ**
- **ノロウイルス**

感染予防対策です。



健康保険料について

健康保険料について ご存じですか?

給与明細を
確認して
みましょう!



健康保険料ってなに?

健康保険料は、被保険者と事業主とで半分ずつ負担します。毎月の給与や賞与から差し引かれます。40歳以上65歳未満の被保険者の方は、介護保険料も一緒に天引きされます。

$$\text{標準報酬月額}^{※} \times \text{健康保険料率} = \text{毎月納める健康保険料}$$

※標準報酬月額とは、毎月の給料などを区切りのよい幅で区分した基準となる額のことです。年1回事業主が日本年金機構へ届け出し、決定(見直し)され、また給与の額が大幅に変動したときに改定されます。

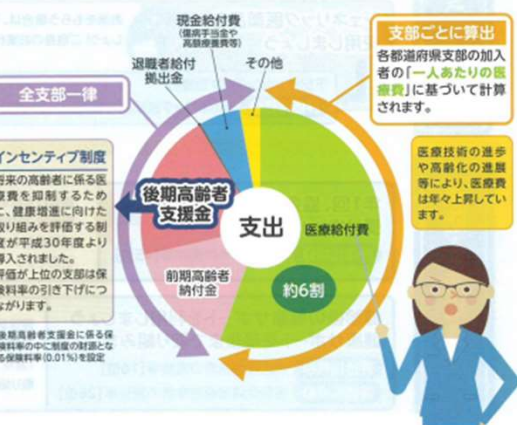
健康保険料って 何に使われるの?

加入者の皆様の医療費に約6割、高齢者の医療費を支えるための拠出金に約4割使われます。

健康保険料率は どうやって決まるの?

健康保険料率は、都道府県ごとに、「見込まれる支出」(医療費等)を賄うために必要となる「保険料収入」(国庫補助等を除く)の金額に基づいて算出されます。

健康保険料率は 上がり続けてしまうの?



一人あたりの医療費は年々増加傾向にあります。さらに少子高齢化により、団塊の世代がすべて75歳になる2025年には、75歳以上が約3%増えて人口の約18%となり、後期高齢者支援金の大幅な増加が見込まれます。支出が増えると、それに伴い保険料(収入)も増やさざるを得ません。

しかし、上昇を抑制する方法はあります!!

医療費を上手に使う

予防・健康増進(インセンティブ制度の評価指標)に取り組む

医療給付費等の伸びが抑制でき、結果的にご自身の健康維持と健康保険料率の低減へつながります。皆様お一人おひとりが、できることから始めてみましょう。

詳しくは裏面へ

医療費の上昇を抑制するには?

病院へ行く?救急車を呼ぶ?
迷ったらまずは電話!

ハシゴ受診をやめましょう

自分の判断で次々と医療機関を変え、受診する度に初診料・検査が繰り返され、家計にも身体にも負担がかかります。

時間外のことの症状は
#8000
時間外の急病は
#7119



急病・緊急以外は、診療時間内に受診しましょう

診療時間外(深夜・休日等)に受診すると割増料金がかかります。

診療時間内の約3倍の料金発生

最初に相談できる近くのお医者さん(かかりつけ医)をもちましょう

高度な設備を備えた大病院を、「紹介状」を持たずに受診すると、初診料に加えて、各病院が定めた特別料金が加算されることがあります。

特別料金は全額自己負担(保険適用外)

ジェネリック医薬品を使用しましょう

お薬をもらう場合は、積極的にジェネリック医薬品¹⁾を希望しましょう! ご自身のお薬代の負担軽減にもつながります。

※先発医薬品と同一の有効成分を含み、効き目が同等であると国が承認したお薬です。

下記インセンティブ制度の評価指標⑥ ジェネリック医薬品の使用割合[19位]にも該当

予防・健康増進(インセンティブ制度)の5つの評価指標に取り組む

年1回、協会けんぽの健診を受けましょう

評価指標① 特定健診等の実施率[45位]

協会けんぽの「生活習慣病予防健診(被保険者様)」、「特定健診(被扶養者様)」を受診しましょう。福岡支部の令和元年度の健診実施率は51.5%で、低い状況です。

健診後の健康サポートを利用しましょう健康サポートを最後まで取り組みましょう

評価指標② 特定保健指導の実施率[16位]
評価指標③ 特定保健指導対象者の減少率[26位]

健診結果より、メタボのリスクが高い(生活習慣の改善が必要)と判断された場合は、特定保健指導(健康サポート)を利用し、最後までプログラムに取り組みましょう。

健診結果が「要治療」の方は受診しましたか?

評価指標④ 要治療者の医療機関受診率[3位]

健診結果で「要治療」「要精密検査」の判定がでたら、必ず医療機関を受診しましょう。早期発見、早期治療で重症化を防ぎましょう!

インセンティブ制度とは、

上記5つの指標により47都道府県支部をランキングづけ、上位23位までに該当した支部については、得点数に応じてインセンティブ(報奨金)を付与し、翌々年度の健康保険料率に反映させる制度です。

令和元年度の福岡支部の実績
総合順位 **13位** / 47支部中

インセンティブ獲得条件である上位23位以内となり、令和3年度の健康保険料率の引き下げに寄与する結果になりました。

※各指標の順位は実績だけでなく、対前年度の伸び幅も評価の対象です



(参考) ベトナム帰国便民間チャーター便

2021/10/13 (水) 13:49
HY Hideo Yamamoto <yamamoto@premv.jp>
VNM 民間チャーター便 情報 第二弾
宛先 ○ yamamoto@premv.jp

VNM 民間チャーター情報 第二弾.pdf
201 KB

ベトナム人実習生受け入れご担当者様
民間チャーター便アンケートご協力有難うございます。
早速 10月~11月出発予定便ご案内です。
尚、このメールは発信専用とさせて頂いています。
(返信メールでのお問い合わせは承りかねますので、あらかじめご了承願います)
お問い合わせは下記までお願いします。
(株) プレミアムパッケージ
予約担当:山口,川上
TEL050-3388-2940 FAX:03-6234-0279
E-MAIL:info@premv.jp
ベトナム語: 田口 Bich 090-5549-7684
営業:山本英雄(元 産経旅行)携帯 090-3317-7296

ベトナム人受け入れ担当者様 ベトナム帰国 民間チャーター便 第二弾 11/12 現在

<ベトナム国籍者限定>

日本各地 ⇒ ベトナム限定都市

NO	出発日	旅程	7日間	14日間	備考
PV21001	10月26日	成田~ヴァンドン	240,000	267,000	
PV21002	10月28日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21003	11月07日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21004	11月10日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21005	11月11日	成田~ダナン	240,000	267,000	11/12→11/11へ変更
PV21006	11月19日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21007	11月25日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21008	11月25日	関空~ダナン	240,000	267,000	11/12 = 満席 =
PV21009	11月26日	成田~ダナン	240,000	267,000	
PV21010	11月26日	成田~ヴァンドン	240,000	***	
PV21011	11月27日	成田~ヴァンドン	240,000	***	
PV21012	11月30日	成田~ハノイ	240,000	267,000	
PV21013	12月出発	近日発表			

* 7日間コース = ワクチン2回接種の方限定。(ワクチン接種後14日以上経過の証明書要)
14日間コース = ワクチン未接種又は1回接種の方

※ 出発日及び出発地(到着地)はベトナム政府の指示により変更される場合があります。
(上記日程は現在認可申請中です。ベトナム政府より認可されない場合がありますのでご了承ください。)

※ 事前条件: 検査形式: RT-PCR
検査検体採取方式: 鼻咽頭ぬぐい。
証明書: 医療機関の印鑑が必要(英文又は日本語+英語)
注) PCR 検査結果は『Negative』と記載。『Low Risk』は不可。(メール通知結果も不可)
検体採取日: PCR 検査は出発時刻の72時間以内、且つ弊社提出は出発の24時間前まで。
(出発の2日前にはPCR陰性証明書を病院より受け取れる様、手配願います。)
※ 航空会社は直行便を予定しております。(受託手荷物及び機内持ち込み手荷物はお問合せ下さい)
※ 上記金額に含まれるもの: 日本~ベトナム間 航空運賃(エコノミークラス)
日本出発空港の空港税、燃油費サーチャージ等諸費用。
ベトナム到着後の空港から隔離ホテルまでの送迎費用
ベトナム到着後(7泊8日又は14泊15日間の隔離費用(1日3食/2名1室/相部屋)
隔離ホテル滞在中PCR検査費用。

※ 今後増便又は減便情報入り次第ご案内させて頂きます。

(株)プレミアムパッケージズ
TEL: 050-3388-2940 FAX: 03-6234-0279
予約担当: 山口, 川上
E-MAIL: info@premv.jp
ベトナム語: 田口 BICH 携帯: 090-5549-7684