ご存じですか？ＧＬＴＤ
「団体長期障害所得補償保険」

ＧＬＴＤ（団体長期障害所得補償保険、Group Long term Disability）をご存じだろうか。病気やケガにより、長期にわたって就業不能になった場合の所得減を補償する保険だ。昨今は特に、メンタルヘルス不調により働けなくなった社員が、生活費の心配をせずに治療に専念できるとして、導入企業も増加。また、全社員に平等に提供でき、かつ会社が社員を大切にしているという姿勢を改めて示せる福利厚生施策としても注目されている。メンタルヘルスケアの専門企業として、企業のＧＬＴＤ導入をサポートする株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントのＬＴＤ就業障がい者支援事業本部長、加藤敬之さんに聞いた。

「長期間働けない」に補償
メンヘル施策として注目

生命保険大国といわれる日本では、死亡した時のリスクに備えている人は多い。公的補償もあり、生命保険金、遺族年金、死亡退職金などが支給される上、住宅ローンも団体信用生命保険により完済できる（図1）。

ところが、死亡はしていないが、病気やケガによって働けなくなった場合はどうなるか？　健康保険からの傷病手当金の給付（支給期間上限は支給開始日から18カ月）が終了したあとは、補償はない。傷害保険や医療保険は、あくまで医療費など一時的な支出を賄うためのものであって、日々の生活費を継続的に補てんしてくれるものではない。公的補償は、重度の障害を対象にした障害年金のみ。通常の生活費に加えて、医療費や介護費用も必要になるのに、休職期間が満了すれば、会社も退職せざるを得なくなる。家族も、介護のために働けない状態になっていたら……。「働けずに生き続けることは、実は、経済的には死亡よりもリスクは高いのに、その備えは難しい。そこで、ＧＬＴＤです」と加藤さん。

ＧＬＴＤの起源は19世紀初頭のアメリカ。当時、業務中に負傷した労働者は、一家全員が路頭に迷ってしまうというリスクを常に抱えていた。そこで、その労働者に毎月少額ずつ現金を渡す制度が生まれ、これが発展してＧＬＴＤとなった。現在は500名以上の規模の企業では95％が加入しているというほどに普及している。

給付の仕組みは図2のとおり。会社（あるいは会社の共済会、労働組合など）が導入し、保険料（掛金）を支払い、社員が長期間働けなくなった場合には社員本人に保険金が給付される。会社が拠出する掛金は、社員1人当たり年額7～8千円程度が一般的で、健康な時の収入の3割程度を定年年齢まで補償できるイメージだ。社員が自己負担により保険料を上乗せして、より手厚い補償内容（5割上乗せすると会社負担分と合わせて8割＝健康時の収入）にすることも可能となっている。

保険金の支給要件は傷病により①医師の診断により就業不能（全く働けない状態）であること、②所得が喪失していること、の2点のみ。働けなくなった原因の傷病については、業務上・外を問わず、通院、自宅療養も補償の対象だ。

要件を満たす限り、つまり回復して職場復帰を果たすか、死亡するか、定年年齢を迎えるまで、健康な時に得ていた収入の一定割合が補償される。またＧＬＴＤの目的は生活の補償であるため、たとえ職場復帰したとしても、所得が休業前の8割を下回っている場合には、その不足分が支給される。

さらに、特約契約により、精神疾患、妊娠中の異常、天災により被った就業障害も対象とでき、「働けなくなるリスクに対する備えとしてほぼ完璧な補償を確保できる」と加藤さん。

メンタル休職者に安心を

昨今ＧＬＴＤが注目されている理由の一つが、精神疾患による休職者の増加だ。収入の減少や解雇への不安から、治療に専念できなかったり、まだ万全の体調ではないのに復職して、再び休職してしまう、という悪循環を繰り返す例も多い。その点、ＧＬＴＤの補償があれば、経済的な安心感を得られる。ただし、精神疾患に対する補償は原則2年間。「精神疾患は一般的に、集中して治療をすることにより短期間で復職できる状態まで回復する傾向があるため、むやみに補償期間を長期化させることは治療環境に悪影響を及ぼす可能性があるためです」。他方、職場復帰後6カ月経過後であれば、同一の精神疾患が再発した場合、別傷病として再び2年を限度にした給付を受けることができるので再発時もきちんと職場復帰できる体調レベルまで集中して治療に専念できる。

精神疾患に係る労災の請求件数および認定件数とも増大している近年、こうした補償制度を準備しておくことで、訴訟リスクに対応することもできる、と加藤さん。「休職期間中の対応や補償への不満から、復職時や離職時のトラブルに発展する例も少なくありません。休職中も適切な補償や労務管理をして、休職者に不安のない療養をしてもらうことが、こうしたリスクに備える一番の対策です」。

各施策を繋いで活かす

アドバンテッジ社では、保険会社が販売する保険商品ＧＬＴＤを導入する企業に対してその仲介をするだけでなく、傷病となって働けなくなった人へ保険金を届けきる仕組みづくりとサポートをしているが、その内容はＧＬＴＤの保険の機能のみの提案にはとどまらない。メンタルヘルスケア専門企業として、ＥＡＰ（従業員支援プログラム）など、メンタルヘルス対策プログラムの導入サポートや人事労務管理のアウトソースを含めて行う（図3）。「当社では、顧客企業の休職者支援の制度内容を拝見して、足りない部分を補ったり、それぞれの施策が相互補完するように整え、安心して働ける環境を作る制度設計をご提案しており、ＧＬＴＤはその中の一つという位置づけです。しかし、ＧＬＴＤが注目されるようになってから、単なる補償機能のみとして提案されている例も見るようになりました」。

休職者にとって最も大きな不安は、これからの生活費をどう工面するか。保険金が必要なタイミングで適切に届くサポートが必要不可欠だが、会社が金銭的補償の仕組みを提供するだけでは深刻なトラブルに発展し得る。「ただの保険商品としてＧＬＴＤを買うことは、無駄な投資に終わります。何のために導入するのか、職場環境整備についてどう考えているのかをしっかり整理した上で導入すれば、ＧＬＴＤはメンタルヘルス対策プログラムの各施策を繋いで活かす、重要な役割を果たしてくれます」。

ＧＬＴＤの導入を決めた企業からは、保養施設などのいわゆるハコモノを中心にした福利厚生施策と違って、地域や年代、家族構成などに関わらず、全社員に平等に提供でき、社員からの満足度も高いと評価されている。

人材の流動化、人手不足の中で、リテンション（必要な人材を確保・維持する施策等）が企業の命題だ。社員を大切にしているという姿勢を福利厚生面から示せるＧＬＴＤは、社員の帰属意識を高める制度の一つとして、大いに活用できる。また、安定志向の強まる学生世代に対しても、強力なアピールポイントになっていくだろう。

図1　それぞれのリスクに対応する補償は？

事象	リスク	法定福利	法定外福利	自助努力
死亡	収入の途絶	遺族年金（厚生年金） 遺族年金（労災保険）	弔慰金 退職金 総合福祉団体定期 労災総合保険	団体信用生命保険 団体生命保険 生命保険
就業不能	収入の途絶	傷病手当金	補償確保が困難	
	支出の増加	休業補償（労災保険）		
入院・通院	支出の増加	健康保険 高額療養費補助		医療保険 がん保険 傷害保険

図2　ＧＬＴＤの補償イメージ

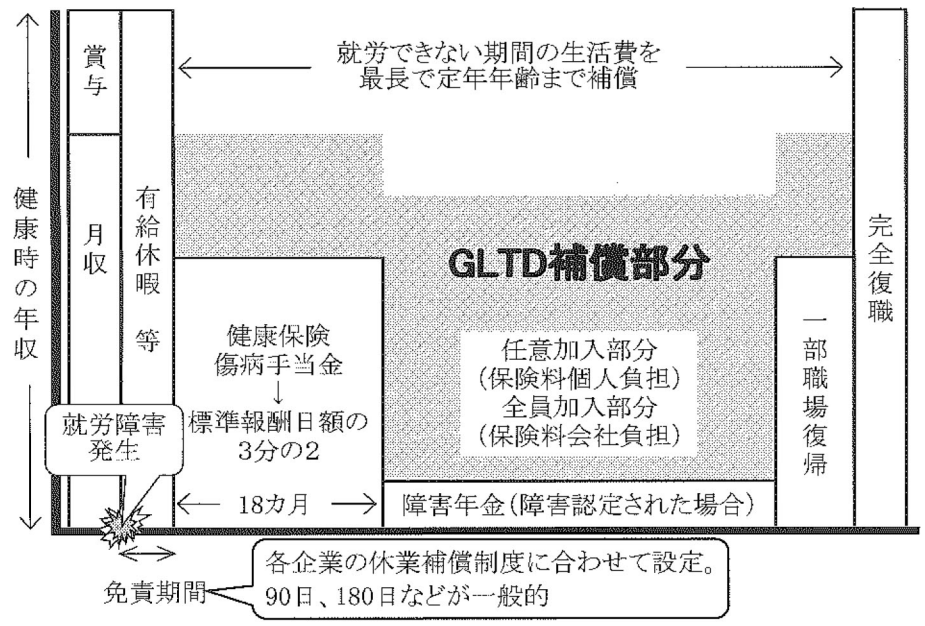
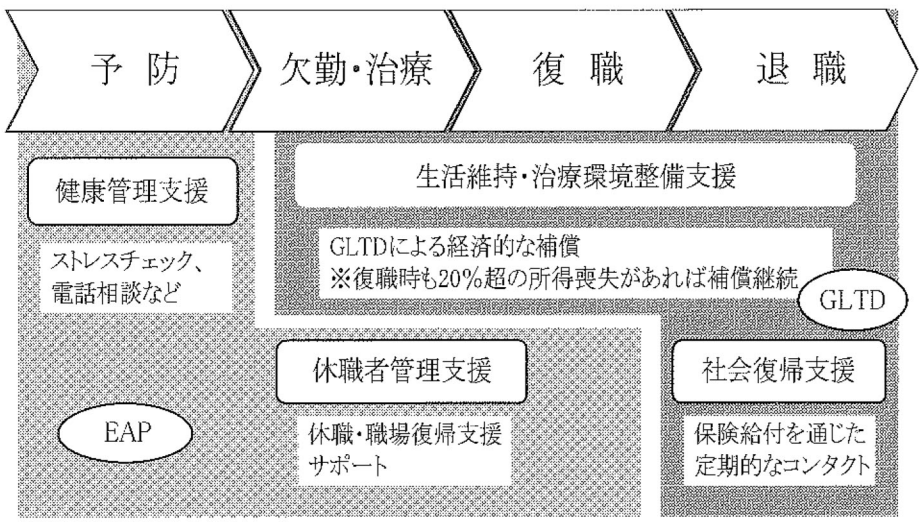


図3　メンタルヘルス対策とＧＬＴＤの果たす役割



会社概要

株式会社　アドバンテッジ リスク マネジメント

本　社　東京都目黒区上目黒2―1―1
中目黒GTタワー17階

設　立　1999年3月

代表取締役社長　鳥越　慎二

事業　メンタリティマネジメント事業
就業障がい者支援事業
リスクファイナンシング事業