



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

労災かくしの誤解にご注意を

業務中にケガがあり、「治療費用を会社で負担して労災保険使わなかったから、監督署への報告はしないでよいね。」と仰る事業主様が時々いらっしゃいますが、それは正しくありません。

休業を伴う労災事故が起こった場合は、労災保険を使わなくても、休日を有休で対応したとしても、労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。この報告書を故意に提出しない、または虚偽の内容を記載して提出してしまうと「労災かくし」とされ、安全衛生法違反の悪質な行為として書類送検など厳しい処分が下されることとなります。

死傷病報告は、4日以上 of 休業や死亡の場合は速やかに、4日未満でも四半期ごとにまとめて提出しなければなりません。派遣労働者の場合は、派遣先・派遣元それぞれの所轄の監督署に出します。通勤災害については、提出は不要です。

業務中にケガしたのに、労働者自身の知識がなく健康保険でかかってしまい、後から問題となった事例もあります。誤解や知識不足から法律違反や犯罪行為とされかねない危険がありますので、今一度ご確認ください。

在職老齢年金 減額縮小検討へ

現行65歳以上の在職老齢年金制度では、47万円を超える月収で年金停止や減額となっています。厚労省は、この月収を62万円まで引き上げて対象者を減らす案を来年通常国会での提出を目指しています。また、現行では60歳から64歳の高齢者についても賃金と年金額の合計額が月28万円を超える厚生年金部分が減額されますが65歳以上の基準に合わせ引き上げる方向で議論されます。

60歳を超えても働く高齢者が増える中で年金が減る仕組みは就業意欲を削ぐとの声も多くあり、人手不足の中で高齢者を後押しする施策としています。



一方で、今の在職老齢年金制度は給付を抑え年金財政を安定させるという目的もあります。今の減額対象は124万人で、年金が1兆1千億円抑えられています。制度対象を絞れば高齢者への負担が増えて若い世代が将来もらう年金財源が減る問題も生じてきます。また、高所得者の優遇との批判もあることから、62万円の基準額を50万円台への案も浮上、給付と負担のバランスが課題となっています。

副業時代への対応

働き方改革のテーマの1つである「副業」ですが、以前より副業は判例等で本業の時間以外の時間は、自由に使うことができるとして副業は認められていました。（例外を除く）

しかし、一般的に副業が認められないと考えられていたのは、多数の企業が就業



規則で副業を禁止または許可制にしていたためです。（禁止している企業は2017年調査で77.2%）

厚労省のモデル就業規則の遵守事項でも

「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と記載されていましたが、昨年1月改定のモデルでは遵守事項から外れ、新たに副業に関する規定が追加され、「勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」とし、第2項で「前項の業務に当たっては事前に会社へ届け出を行うものとする」と届出制へ方針転換しています。ただし、これはあくまで原則とし、続く第3項で以下のいずれかに該当すれば副業を禁止しています。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業機密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

判例での「例外」というのは、この4要件となっていますので、これで判例と就業規則の間の矛盾は解消された訳ですが、労務管理上の問題も多く就業規則の改定だけでなく詳細な基準も必要になると思います。

雇用関連ニュース

●未払い賃金請求期間まず3年へ（10月19日）

厚労省は労働者が企業に未払い賃金を請求できる期間について、現行の2年から3年に延長する検討に入りました。来年4月の民法改正で賃金に関する債権の消滅時効が原則5年に改正する対応で企業経営に過大な負担がかからないよう、まずは3年への延長で制度改正を目指します。

●有期から無期転換へ8割が行使せず（9月10日）

有期労働者が5年を超え無期労働契約の転換を申し込む人の8割以上（82.7%）が権利を行使していないことが公表されています。「高齢だから、再雇用だから」や「現状でも比較的安定しているから」、「雇用期間だけがなくなっても意味がないから」、「辞めにくくなるから（長く働かないから）」など元来希望する人も少ないのが現状のようです。

●65歳以上の雇用保険を適用されやすく（10月7日）

厚労省は、高齢者の就労機会拡大に対応するため、65歳以上の雇用保険の適用条件を緩和する方向で検討を開始しました。現在は1社で週20時間以上という条件がありますが、これを高齢者では限定的に、複数職場で合算し20時間以上となれば対象となるように緩和するとしています。雇用保険料を低く抑える特例措置の延長と併せて、来年の通常国会で雇用保険法を改正する考えです。

来月12月号は休刊させていただきます。

シリーズ —働き方改革対応 就業規則②—

第2回目は2019年4月からすべての事業主に対して義務付けられた「年5日の有給休暇の確実な取得」と「事業主による労働時間の適正な把握」を反映させた規程の条文例を紹介いたします。

【年次有給休暇】

年次有給休暇は労働者の権利であり、働く労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的とし、原則として労働者が請求する時季に与えることとしています。しかし会社への気兼ね等で請求をためらうこと等の理由から、取得率が低調な現状から今回義務付けられました。

規定例

第〇条 採用日から6ヶ月間継続勤務し、所定労働時間の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

2 年次有給休暇は原則として請求があった時季に与える。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、他の時季に変更することがある。

3 年次有給休暇のうち5日間を残し、労働者代表との書面による協定に基づき、全社、部門別、または個別で計画的に付与する場合がある。

4 会社は、年次有給休暇を10日以上有する労働者に対して、そのうち5日間については、1年間以内に労働者ごとに意見を

聴取、尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし第2項または第3項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

第〇条 年次有給休暇の事後申請は原則として認めない。ただし、遅刻・早退及び私傷病欠勤は、会社が承認した場合に限り、年次有給休暇残日数を限度として半日または1日の年次有給休暇と振り替えることができる。

【始業及び終業時刻の記録】

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では事業主が講ずべき措置が具体的に示され、このガイドラインを遵守し、労働時間を適正に把握する等適正な時間管理を行う必要があります。

規定例

第〇条 労働者は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻するものとし、運転記録やパソコンの使用時間の記録と共に労働時間管理責任者がこれを管理し労働時間を把握するものとする。

2 労働時間管理責任者は、タイムカードの記録、運転記録やパソコンの使用時間および自己申告の内容と従業員の出勤状況、業務日報とを適時照合し賃金計算ごとに整理しなければならない。

3 前項において、労働時間の差異が認められるときは、労働時間管理責任者は、当該従業員に対してその理由を聴取し、必要に応じて是正のための指導を行うものとする。