



—News Topics—

- 自分磨きに挑戦 P1
- おしえてQ&Aシリーズ (36)
「労災保険のあれこれ⑤」 P2
- 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月に施行されます
70歳までの就業確保措置が努力義務に P4
- 和田満先生の‘年金講座’ P5
- 不安感をコントロールするのがカギ P6



自分磨きに挑戦

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

新年を迎え、皆様におかれましては、新たな目標を掲げてスタートされたことと存じます。
私ども、仕事一つひとつに愛情込め、丁寧な業務を心掛けて参りますので、本年もどうぞ宜しく
お願い申し上げます。

さて、私は10年前から趣味で着付けのカルチャースクールに通っています。現在は、通っていた教室で
教える側として活動していますが、教室に来られる受講生の方々からも気づきやパワーをいただいま
す。そのことが私の継続の原動力でもあるのですが、昨年末のエピソードを一つご紹介したいと思います。

小学校、中学校のお子さんを3人育てておられるお母さんの話しです。学生時代から弓道をやっていて、
現在は弓道の指導もされている活発な女性です。週1回、教室に着付けを習いに来られるのですが、昨年
は子供に発熱があると学校から自宅待機を命じられ、コロナ禍で学校行事の予定変更が相次ぎ、カルチャ
ー教室を休まれる日が多くありました。子供達の状態に振り回される中、ご自身は、何としても年内に着
付け師1級の合格！を目標に掲げておられたのです。子供達がお風呂にはっている合間、寝かしつけた後、
と寸暇を惜しんで練習を重ね、晴れて1級合格を果たすことができました。

「よくがんばりましたね！これからの目標は？」とお尋ねすると、「私自身、将来に向けて何かを身に着
けていきたいんです。子供は勝手に大きくなるじゃないですか。だから、自分自身も成長していくことを
忘れたくないんです。将来は、自分でも教室を持てたらと思ってるんです。」と答えてくださいました。

自分が置かれた環境に埋もれることなく、視野を広げて豊かな人生を送るためにも、
自分磨きに挑戦しておられる方との出会いがここにもあります。

皆さんも自分なりの一步を踏み出し、充実した一年にしてください。



本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

「労災保険のあれこれ⑤」



当社では、積極的に海外展開しているため海外出張も多く、出張期間も長いときは数ヶ月に及ぶこともあります。ただ、当社としては、これはあくまで「出張」という認識だったので労災保険については特別な手続きは何もしていませんでしたが、先日、別会社の方に「そんなに長期間行かせてるなら、それって海外派遣じゃないの？ 海外派遣なら労災保険適用されないよ」と言われて、気になってしまいました。

そもそも、海外出張と海外派遣の違いとは何なのでしょう？



海外出張と海外派遣の違いは、次の基準で判断されます

まず、前提として「海外出張」であれば、労災保険は当然に適用されるため、海外出張中に労災に被災した場合、労災保険の給付を受けることが出来ますが、「海外派遣」の場合、原則として労災保険は適用されませんので、「労災保険の特別加入」の手続き（任意）をしていなければ、派遣中に労災に被災したとしても、労災保険の給付を受けることは出来ません。

それでは、「海外出張」と「海外派遣」の違いは何を基準として判断されるかといいますと、（単に出張ないしは派遣の期間の長短で判断されるというものではなく）主に所属と指揮命令系統によって判断されることになります。

《海外出張》

単に労務を提供する場所が一時的に海外になるだけであって、国内の事業所に所属し、国内事業所の使用者の指揮命令を受けて海外で勤務する場合はこれに該当します。

《海外派遣》

国内事業所の指揮命令から離れて、海外事業所に所属し、その指揮命令を受けて海外で勤務する場合はこれに該当します。

例としては、次のようなものがそれぞれこれに該当します。

海外出張の例	海外派遣の例
1 商談	1 海外関連会社（現地法人、合弁会社、提携先企業など）へ出向する場合
2 技術・仕様などの打ち合わせ	2 海外支店、営業所などへ転勤する場合
3 市場調査・会議・視察・見学	3 海外で行う据付工事・建設工事（有期事業）に従事する場合（統括責任者、工事監督者、一般作業員などとして派遣される場合）
4 アフターサービス	
5 現地での突発的なトラブル対処	
6 技術習得などのために海外に赴く場合	

※ただし、上記はあくまで例示であり、また、実際にどちらに該当するかについては、勤務の実態によって総合的に判断されますので、一概には判断がつかないケースの場合、管轄の監督署に確認を取り、必要であれば「労災保険の特別加入（海外派遣者用）」の手続きをしてください。



当社では、毎年、採用内定者に対して入社前の研修会を実施していますが、先日、研修中に社内の階段で足を滑らせて転落し、怪我をしてしまった参加者がいました。この場合、まだ入社していないので、労災保険の給付を受けることは出来ないのでしょうか？



原則的には認められませんが、一定の要件を満たせば例外的に労災保険の給付を受けられる場合があります

このようなケースの場合、入社前の採用内定者はまだ「労働者」ではないため、原則的には労災保険が適用されることはありません。ただし、入社前の採用内定者であっても、「労働基準法上の労働者」（労働者災害補償法は労働者の定義を置いていませんが、法律の目的・趣旨等から労働基準法上の労働者を指すと解されています。）に当たると認められれば、例外的に労災保険が適用されることとなります。

《労働者性の判断》

まず、労働基準法第9条では、「労働者」について次のように定義しています。

『この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。』

これを入社前の採用内定者の研修参加に当てはめ、また、こうしたケースに対する各行政解釈（昭和23年1月15日基発第49号 昭和24年4月13日基収886号、昭和24年6月24日基発第648号、昭和57年2月19日基発第121号、平成9年9月18日基発636号等）を見ると、概ね次のような基準で判断されると考えられます。

- ① 研修への参加が強制されているなど、「使用者の指揮命令を受け支配下に置かれている」と認められるか
- ② 研修内容が専ら教育・学習を目的としたものではなく、「労務の提供」と解せる内容が含まれており、その労務の提供により「使用者が利益」を受けているか（研修内容に、一般従業員が従事している作業等の通常業務の実習等が含まれている場合、これが認められる可能性が高まります。）
- ③ 研修参加に対して、少なくとも（最低賃金額を超える）一般労働者の賃金額と同等の「賃金（研修手当等、名称は問いません。）が支給」されているか

これらの要素を個別具体的、総合的に判断し「労働者」と認められた場合、例外的に労災保険が適用されるということになります。

※ただし、基本的に行政は入社前の学生に対する労災保険の適用については消極的であり、昭和57年2月19日基発第121号（工学部や工業専門学校が、民間事業者に委託して学生に工場実習させる場合における労働者性の判断）や平成9年9月18日基発636号（インターンシップに参加する学生の労働者性の判断）で示された解釈（紙幅の関係で、詳細はここでは省略します。）を見ると、近年の解釈ほどその傾向が強まっていますので、認められるケースはかなり限定的であると思われた方が無難です。

なお、余談となりますが、上記のようなケースの場合、仮に労働基準法上の労働者には当たらないとして労災保険の適用が認められなかった場合であっても、例えば会社の施設内で施設の不備等により研修参加者が怪我をした場合、民事上の責任（損害賠償）は問われる可能性がありますので、その点ご注意ください。

改正高齢者雇用安定法が 令和3年4月に施行 されます

70歳までの就業確保措置が努力義務に

厚生労働省は、改正高齢者雇用安定法の施行に向け、10/30日改正省令を交付し、基本方針や新たな指針を告示、全員参加型社会の実現に向けた取り組みを公表しました。この改正の最大の狙いは少子高齢化です！この趣旨を広く我々に示し、職場の整備等を促す内容となっています。

高齢者就業確保措置の概要は以下の通りですが、高齢期は、個々の人の意欲、体力、能力等の個人差が大きいため、多様なニーズに対応した就業等の選択肢が用意されています。

65歳までの
雇用確保（義務）



※70歳までの
就業確保（努力義務）

※ 次のいずれかの措置を講じるよう努める必要がある。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - イ) 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ロ) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

*④⑤については、過半数を代表する者（組合がある場合はその労働組合）の同意が必要。

つまり、①～③は雇用による選択肢、④⑤は雇用によらない選択肢です。

雇用による措置だけでなく、雇用によらない措置というものを初めて労働法制上に規定した新たな仕組みが始まることになります。

企業としては、人件費を捻出しなければなりませんので、原職の社員の給与カーブをジョブ型に変更するなどに対応されるところもあるようです。一方、高齢者にとっては、フリーランスになると社会保障も手薄になり、過重労働にもつながりかねない点が心配されます。

とはいえ、これからは定年はゴールでなく、通過点！！特に、これから人材不足が懸念される中小の組織にとっては、熟練のノウハウを上手く活用するための工夫の余地を充分含んだ内容になっているのではないのでしょうか。



労使ともに‘Win Win’となる職場づくりに向けて、皆さんの知恵を出し合ってみてください。

和田満先生の『年金講座』

和田先生は、全国の鉄道（JR・私鉄・地下鉄・路面電車・モノレール）全路線乗車を達成した乗り鉄社労士でもあります。複雑な年金の話しをやさしく分かり易く解説して下さる 人気講師としてご活躍の先生より、読者の皆さん向け講座をシリーズでお届けしています。

質問の内容

公的年金制度の繰上げ受給について減額率の法改正があると聞きました。将来、年金の受け取り開始を65歳まで待てなかった場合、繰上げをしようかと考えています。法改正でどのようなになるのか教えてください。



アドバイス

令和4年4月に繰上げ受給の減額率の法改正が実施されることになりました。年金の支給開始年齢（老齢基礎年金は65歳、65歳前に支給される特別支給の老齢厚生年金は生年月日や性別により60～64歳）より早くもらうと現行制度では1ヵ月あたり0.5%減ですが、法改正後は1ヵ月あたり0.4%減になります（図表1参照）。

現行制度では、65歳から老齢基礎年金781,700円（令和2年度の満額）を受給できる方が、60歳で繰上げ受給をすると781,700円×（1-0.5%×60月）=547,190円が受給できますが、76歳8ヵ月の時点で65歳から受給した方に累計額が逆転されますので「損得分岐点は約17年後」になります（図表2の★参照）。

それが、法改正後は60歳で繰上げ受給をすると781,700円×（1-0.4%×60月）=594,092円が受給できるようになり、80歳10ヵ月の時点で65歳から受給した方に累計額が逆転されますので「損得分岐点は約21年後」になります（図表2の☆参照）。

法改正後は、損得分岐点が4年以上遅くなるので、繰上げ受給を選択する方が増えるかもしれませんが、繰上げ受給には①一生、年金が減額される、②原則として、障害基礎年金が受給できなくなる、③65歳前に遺族厚生年金の受給権が発生した場合は、65歳になるまでは繰上げ受給した老齢年金か遺族厚生年金のどちらかを選択して受給することになる、などのデメリットもありますので、繰上げ受給を検討する際は、年金事務所でメリットやデメリット、年金見込額と損得分岐点などの説明を受けて、繰上げ受給をするか、しないかを判断していただくのが良いでしょう。

なお、現時点では政令が決まっていないため法改正後の繰上げ受給の対象となる生年月日は確定していませんが、これまでの年金部会での審議内容から判断すると、令和4年4月1日以後に60歳に到達する昭和37年4月2日以後生まれの方が対象となる可能性が高いようです（変更される可能性もありますので、今後の動向にご注意ください）。

図表1 現行制度と令和4年4月1日からの繰上げ受給の減額率

繰上げ受給時の年齢	現行制度の減額率 (1ヵ月あたり0.5%減)	令和4年4月1日からの減額率 (1ヵ月あたり0.4%減)
60歳0ヵ月～64歳11ヵ月	30.0%～0.5%	24.0%～0.4%

図表2 現行制度と令和4年4月1日からの老齢基礎年金の損得分岐点（★, ☆）

年齢	65歳から通常受給 (100%) 年額781,700円	現行制度 60歳から繰上げ受給 (70%) 年額547,190円	令和4年4月1日～ 60歳から繰上げ受給 (76%) 年額594,092円
75歳	7,817,000	8,207,850	8,911,380
76歳	8,598,700	8,755,040	9,505,472
77歳	9,380,400	(★) 9,302,230	10,099,564
78歳	10,162,100	9,849,420	10,693,656
79歳	10,943,800	10,396,610	11,287,748
80歳	11,725,500	10,943,800	11,881,840
81歳	12,507,200	11,490,990	(☆) 12,475,932
82歳	13,288,900	12,038,180	13,070,024



不安感をコントロールするのがカギ



皆さまこんにちは。今年も引き続き沢山の課題があると思いますが、健康に留意しながら力強く進んでいきたいですね！

いとも簡単に、これまで積み上げて来たものが変わる時代です。このような時は初めての仕事に取り組んだり、大きな事にチャレンジするにはハードルが高く感じられます。

逆手にとると、不安感をコントロールすることが成功へのカギとなるのかも知れません。



■不安感をコントロールする方法■

失敗が怖い。やってもムダになるのでは…。そう考えてしまうときは。

<p>①不安要素をひとつずつ確認</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不安な要素を実際の体験などを通して段階的に解消していく。 “やっても意外と平気だった”という経験を積む。 	
<p>②「不安だ」を「興奮している」と言いかえるだけで実力 3 割増</p> <p>※ハーバード・ビジネス・スクールのブルックスによる研究</p>	<ul style="list-style-type: none"> 例えば「初チャレンジで興奮している」「本番を前に私は興奮している」と声に出して言う。 不安なときに脳を興奮させるとパフォーマンスが向上する。 	
<p>③研究データを知っておくと不安が和らぐ</p> <p>※ペンシルバニア大学のボルコヴェックらの研究結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 心配事の 79%は実際には起こらない。 残りの 21%のうち、16%は事前準備での対処が可能。(可能な事前策を講じておけば良い) つまり心配事が現実化するの、たった 5%程度。 	

※これらは『図解ストレス解消大全』(SB クリエイティブ/堀田秀吾)の一部を参考にしています。

不安をコントロールする事は自分のためにもなりますし、対人関係にも役立てられると思いました。例えば、“上司が部下に課題を課したなら、同時にそこに発する不安を取り除いておく”など。いろいろなケースで役立ちそうです。(文章 湯口)

