



## —News Topics—

- 古き時代の心得に学ぶ . . . . . P1
- おしえてQ&Aシリーズ(37)  
「労災保険のあれこれ⑥」 . . . . . P2
- 出産・育児に関する給付・特例制度一覧 . . . . . P4
- 和田満先生の‘年金講座’ . . . . . P5
- 称賛しあうことで力がつく . . . . . P6



## 古き時代の心得に学ぶ

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

明治時代の小学生の読本には、日常の心得として次のことが書かれていました。

『朝はかならず早く起き、まず衣服を着替え 顔と手を洗い 口をすすぎ 髪をけずり しかして後、曾長(家族の長)に一礼をなして その安否を伺うべし。(明治12年6月改制 東京府学校読本小学校生徒心得)』つまり、朝は身なりを整えてから、一家の長(父)に‘おはようございます’と挨拶し、‘ご機嫌いかがですか?’と伺いなさいと書かれています。

皆さんは、朝起きた時、ご家族の人に「おはよう!今日の調子はどう?」といった挨拶を交わしておられますでしょうか?挨拶をすることで、お互いの健康状態がわかり、相手を気遣う心も芽生えるというのです。そして、職場の中でも、挨拶は良い人間関係を構築する基本であることは言うまでもありません。

さて、私達の職場では、2020年6月からハラスメントの防止措置が義務づけられるようになりました。(2022年4月から中小企業にも適用されます。)平気で人を傷つけるような発言をする人も増え、労働局に寄せられる企業と労働者の紛争に関する相談のトツプが、いじめ・嫌がらせという状況を深刻に受け止め法整備が進められました。このように法律で縛りをかけなければならないというのは、とても窮屈な時代になったものだと感じます。できれば、こういった古き時代の心得を学び直し、忘れていた基本的な行いを実践してゆくことで、ハラスメントのない職場環境を維持したいものです。

新入社員が入ってくる4月、今一度、職場で気持ちの良い挨拶が交わされているかどうか、意識を働かせてみてください。



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。

## おしえてQ&Aシリーズ… 37

### 「労災保険のあれこれ⑥」



当社では、派遣労働者を数人受け入れています。先日、その派遣労働者の内の1人（事務員）が仕事中に工場内を移動していたところ、当社の従業員（倉庫作業員）が運転していたフォークリフトと接触し、転倒して怪我をさせてしまいました。

このよう場合（派遣労働者の被災）については、派遣元の労災保険を使用すると認識していますが、少し調べてみたところ、「派遣労働者が派遣先で労災に遭い労災保険を使用した場合、後日、労働局から派遣先に対して求償されることがある」という情報を目にして驚いてしまいました。

本当でしょうか？



### 今回のような労災事故の場合、派遣先の従業員に求償される可能性があります

#### (1) 求償とは

労災保険とは、労災（業務上災害）が発生した場合に、本来使用者が行わなければならない労働基準法上の災害補償義務について、これに代わって給付を行う（労災保険から給付が行われた範囲で、使用者は災害補償義務を免除されます。）という制度ですが、その労災が使用者ではない第三者（加害者）の加害行為によって発生した場合、その責任は使用者だけではなく第三者にもあるということになり、第三者に賠償責任がある部分について、労災保険（と使用者）には給付（補償）の義務はないということになります。

しかし、このような場合に、被災した労働者自身が直接第三者に対して損害賠償を請求するのは非常に煩雑であり、また、十分な賠償を受けられない可能性もあります。そこで、労働者保護という観点から、こうした第三者行為の場合であっても、被災者より請求があれば労災保険の給付を行い、後日、労災保険から給付を行う必要が無かった部分（第三者に責任がある部分）について、労災保険の保険者である国が第三者に対して支払いを求めることになっています。

これが「求償」と呼ばれる仕組みです。

#### (2) 求償権の行使が差し控えられることがある？

今回のケースでは、本来派遣先の従業員が負うべき賠償責任（債務）について、その者に代わって給付を行った労災保険の保険者（国）は、派遣先の従業員に対して求償できる（「求償権※」を持つ）という考え方が原則です。

#### ※求償権とは

債務者の債務を代わりに支払った者が、その肩代わりした分についてその債務者に請求できる権利のこと。

ただし、「取得した求償権はすべて行使することが義務付けられているものではなく、一定の合理的な理由があつて明確な基準に沿って処理が行われる限りにおいては、求償権の行使を差し控えることもあり得る」（引用：厚生労働省労働基準局「第三者行為災害事務取扱手引」）とされており、その具体的な基準については、次の通り示されていますのでご紹介します。

◇ 第三者行為災害事務取扱手引 ※一部抜粋

3 同一の作業場で作業を行う事業主を異にする労働者の加害行為による災害

同一の作業場で作業を行う事業主を異にする労働者の加害行為による災害については、同一の作業場で作業を行っている限りにおいては、第一当事者を雇用する事業主と第二当事者を雇用する事業主は、常に立場が逆転する可能性があり相互に損害賠償責任を負う危険性を共有していると考えられることから、求償権の行使を差し控えること。

(中略)

なお、この場合における「同一の作業場で作業を行う」とは、単に場所的に同一の場所にいることを意味するものではなく、あくまで相互に危険性を共有しているという実態が具備されていなければならないことから、次の判断基準により判断すること。

(1) 同一の作業場の判断基準

同一の作業場に該当するか否かは、空間的な広がりの中で作業場として同一性を保っているかどうかに基づき判断すること。同一敷地内の同一建物内で作業を行っていたとしても作業場としての同質性を持たず、明確に区分されている場合には同一の作業場としては取り扱われないものである。

(2) 危険性の共有の判断基準

危険性の共有の有無は、被災者と加害者という関係が入れ替わる蓋然性が存在しているか否かにより判断することになる。なお、相互に危険性を共有している限りにおいては、日常的に作業をともに行っている必要はないものであること。ただし、例えば、単に商談のために得意先を訪れた営業員が得意先の社員の不注意により被災したような事案では、一般的には相互に危険性を共有しているとは考えられないことから、そのような場合には求償差し控え事案とはならない。

(中略)

5 労働者派遣法に基づく派遣労働者と派遣先事業場に所属する労働者間の災害

派遣元事業主より派遣されて派遣先事業場において就労する労働者と派遣先事業場に雇用される労働者とは、同一の作業場において業務を行っているのが通常であり、上記3の場合と同様の考え方により求償権の行使を差し控えること。

上記について、今回ご相談いただいたケースにあてはめて考えると、求償権を行使されるか否か(差し控える)については、加害者(派遣先社員)と被災者(派遣元社員)の①「作業場の同一性」と②「危険性の共有」の2点から判断されることとなります。

まず①については、被災者は事務員であり加害者は倉庫作業員であることから、その作業場についても(例えば事務室と倉庫と言ったように)明確に区分されている可能性が高いです。②についても、「被災者と加害者という関係が入れ替わる蓋然性」、つまりは、通常の業務遂行の過程・範囲内で、事務員がフォークリフトを運転し倉庫作業員を負傷させるような労災が発生し得るかということ、そのような可能性は低いと思われま

す。以上のことから、今回のケースにおいては、求償される可能性が高いと言えるでしょう。

ただし、実際にはより具体的な事情・状況等を総合的に判断して個別に決定されることとなりますので、このようなケースが発生した際には、その都度、実際の求償事務を管掌している所轄の労働基準監督署、各都道府県労働局に確認を取られた方が良いでしょう。

(3) 求償される相手方について

求償権が行使される場合、まず、求償される(支払いを求められる)のは直接の加害者である派遣先の従業員(倉庫作業員)です。ただし、今回のケースでは労災(加害行為)が業務遂行中に起こっていることから使用者責任が発生し、派遣先の従業員に十分な弁済能力がない場合、派遣先の会社(使用者)にも求償される可能性がありますので、その点にもご注意ください。



## 出産・育児に関する給付・特例制度一覧

少子化対策の一環として行われている法整備や各種制度の創設については、毎年のように改正が行われています。今年（2021年）1月からは育児・介護休業法施行規則が改正され、従来は1日単位もしくは半日単位でしか取得できなかった子の看護休暇（と介護休暇）について、新たにが時間単位で取得できるようになりました。



仕事と出産・育児を両立する従業員が活用できる社会保険、雇用保険の諸制度について、その概要を一覧にまとめましたのでご参照ください。

◇ 制度一覧	《窓口》
(1) 産前産後休業期間中の社会保険料の免除	管轄の年金事務所
(2) 育児休業期間中の社会保険料の免除	
<p>産前産後休業期間（産前6週間産後8週間）中及び育児休業期間（原則、子が1歳に達するまで）中については、申出することで社会保険料の免除を受けることができます（本人負担分だけでなく、使用者負担分も免除されます）。なお、(2)の制度は子が3歳に達するまで適用を認めていますので、法定を上回る育児休業制度を設けている企業においては、有効に活用して頂くことが可能です。</p> <p>※(1)と(2)は別個の手続きなので、産前産後休業終了後に継続して育児休業に入る場合であっても、申出書の提出はそれぞれ別個に行う必要があります。</p>	
(3) 出産育児一時金	協会けんぽの各都道府県支部
<p>出産は「療養」ではないため、通常健康保険の療養給付（自己負担3割）の対象とはなりません（つまり10割負担です）が、その代わり一時金として42万円（産科医療保障制度加入医療機関以外で出産した場合は40.4万円）が支給されます。</p>	
(4) 出産手当金	協会けんぽの各都道府県支部
<p>産前産後休業期間中については、通常、無給となりますが、この間については健康保険より1日当たり「支給開始日の以前12ヶ月間の各標準報酬月額を平均した額÷30日×(2/3)」が手当金として支給されます。</p>	
(5) 育児休業給付金	管轄のハローワーク
<p>(4)の場合と同様、育児休業期間中についても、通常、無給となりますが、この間については雇用保険より、1日当たり「休業開始時賃金日額（原則、休業開始前6ヶ月の賃金額を180で除した額）」を基準に、育児休業開始から180日間はこれの67%、181日以降はこれの50%が給付金として支給されます。なお、法定の育児休業は一定の要件を満たした場合、最長で子が2歳に達するまで認められており、法定の要件を満たした育児休業である限り、給付金も子が2歳に達するまで受給できます（(2)の制度と異なり、企業独自の法定を上回る育児休業制度の場合は、給付金は受給できませんので、ご注意ください）。</p>	
(6) 産前産後休業終了時の随時改定	管轄の年金事務所
(7) 育児休業終了時の随時改定	
<p>産前産後休業もしくは育児休業終了後に短時間勤務で復職する場合等であって、休業前より賃金が低下する場合、通常随時改定の要件（固定的賃金の変動あり、2等級以上の変動等）を満たさずとも、一定の要件を満たせば、社会保険料の算定の基準となる「標準報酬月額」を変更することができます。</p>	
(8) 3歳未満の子を養育する被保険者の標準報酬月額に関する特例	管轄の年金事務所
<p>(6)(7)のケースの場合等であって復職後に標準報酬月額が低下する場合、負担する厚生年金保険料が低下するため将来の年金額も低下してしまいます。しかし、3歳未満の子を養育する被保険者については、申出をすることで、負担する厚生年金保険料が低下した場合であっても子が産まれる前の厚生年金保険料を負担しているとみなして貰える（つまり、将来の年金額が低下しません。）特例の適用を受けることができます。</p>	



質問（「夫死亡後の年金」について）

令和3年1月に夫（大学卒業後、厚生年金に加入）が53歳で病死し、私（昭和48年10月生まれ、47歳、国民年金のみ加入）と3人の子（20歳の長女、17歳の次女、15歳の長男）が残されました。年金事務所で遺族年金の請求手続きをしたときに教えてもらった見込額は、遺族基礎年金が年額1,231,500円、遺族厚生年金は年額720,000円でした。

今後、次女と長男が高校を卒業すると年金額が少なくなると言われましたが、私の場合、遺族年金の受給がどのようになるのか教えてください。



アドバイス

遺族基礎年金は夫の死亡時に18歳未満の子がいると対象である子が18歳到達の年度末まで支給されます。遺族基礎年金の年金額は子的人数で異なりますが、20歳の長女は対象外です。（表：参照）今後、次女が高校を卒業すると子の加算額が2人→1人となるため、遺族基礎年金は1,006,600円になります。そして、長男が高校を卒業すると遺族基礎年金の対象となる子がなくなるので、遺族基礎年金は支給されなくなります。

遺族基礎年金が支給されなくなると、それまで支給停止になっていた中高齢寡婦加算586,300円（厚生年金加入中の夫や厚生年金20年以上加入の夫が亡くなったとき、原則として、妻が40歳以上の場合、妻が65歳になるまで加算される年金）が支給されるようになります。

65歳になると中高齢寡婦加算は無くなりますが、老齢基礎年金（国民年金）と遺族厚生年金が併給されるようになります。

遺族厚生年金の年金額720,000円は、ご主人が加入していた厚生年金の加入期間や報酬額等により算出された額です。

これらの年金は、あなたが再婚（内縁関係を含む）されない限り終身支給されます。

（受給イメージ：下図参照）

表：遺族基礎年金（18歳未満の子のある配偶者の場合）の年金額

区分	年金額（令和2年度価格）
子が1人のとき	781,700円＋加算額224,900円＝1,006,600円
子が2人のとき	781,700円＋加算額224,900円×2人＝1,231,500円
子が3人のとき	781,700円＋加算額224,900円×2人＋75,000円（※）＝1,306,500円

（※）子が3人以上いるときは、3人目以降75,000円ずつ加算されます

図：妻の遺族年金と老齢年金の受給イメージ

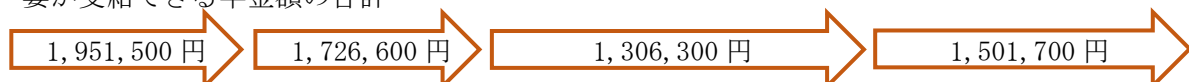
R3.1 妻47歳	R4.4 48歳	R6.4 50歳	R20.10 65歳
遺族厚生 720,000円			
中高齢寡婦加算（※支給停止）		中高齢寡婦加算 586,300円	+ 併給
※遺族基礎が支給される間は、中高齢寡婦加算は支給停止			老齢基礎 781,700円

次女17歳 → 18歳到達の年度末（高校卒業まで）

長男15歳 → → → → 18歳到達の年度末（高校卒業まで）

遺族基礎 1,231,500円	遺族基礎 1,006,600円
--------------------	--------------------

妻が受給できる年金額の合計





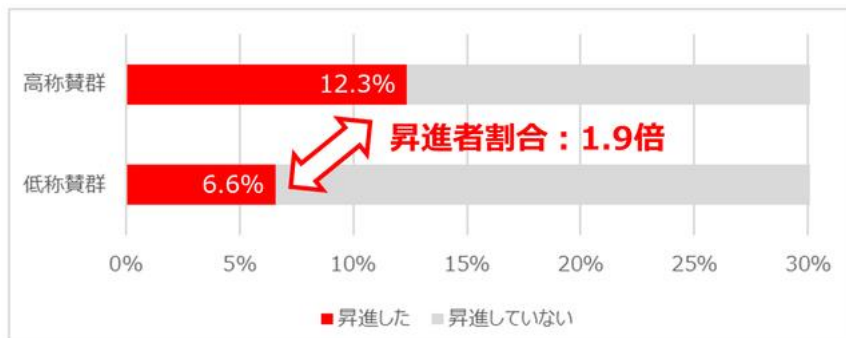
皆さまこんにちは。お変わりありませんか？  
 こうしてお互いの近況を確認し、気遣う習慣がコロナ禍以前より増したように思います。  
 同時に、制約のある生活の中でストレスが増えて要らぬ摩擦や抵抗を感じることもありますね。

こんな時期だからこそ、私は「褒めてもらって満たされたい」と願望を持ちます。そして、「褒める＝称賛する」ことについて面白いデータを見つけました。

●相互称賛データの研究結果より

ある相互称賛アプリが導入された職場では、職場のメンバー同士が、お互いの日々の仕事を観察し、良いと感じたときに「称賛カード」というものを送りあいます。

カードを送った度合いが高い方、低い方それぞれ「高称賛群」「低称賛群」に分けると、その後の昇進率は「高称賛群」が「低称賛群」の1.9倍であることがわかりました。

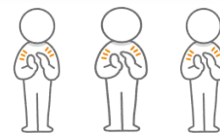


■調査対象：『Peer-Trust』β版を導入し、部単位で全員利用した組織。N=202（協力：エン・ジャパン株式会社）  
 ■「称賛する度合い」：A) カードの送信数、B) 送信頻度、C) 送信相手数を数値化し、組織平均より高い者を「高称賛群」、低い者を「低称賛群」に区分。  
 ■役職の変化：利用期間中（2019年10月～2020年1月）と、翌半期（2020年上期）時点の役職を比較。

ここから  
 性が示さ

では？との可能

※一般社団法人ピアトラスト  
 相互称賛データを用いた「強みの観察力」の分析より



なるほど。

「他者を称賛する→観察力、分析力が身につく」のも嬉しいですし、  
 「他者から称賛される→嬉しくてパフォーマンス向上」しそうですね？  
 やっぱ褒めて貰えると嬉しいですからね。  
 職場の雰囲気も良くなりそうです。  
 私もまずは、周囲の人の良いところを見つけるアンテナを持ちたいと思いました。

〈湯口〉

