



—News Topics—

- 今できることに集中する・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (37)「労災保険のあれこれ⑦」・・・・・・ P2
- 令和4年1月1日施行高年齢被保険者の特例（雇用保険法の改正）について
65歳以上のマルチジョブホルダー（副業者）を対象とした雇用保険適用拡大・・・・・・・・ P4
- 和田満先生の‘年金講座’・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 満足と愛着どちらも欲しい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



今できることに集中する

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

陸上競技選手として活躍し、現在は指導者として活躍されている為末大さんが、子供の頃コーチからいつも言われていたのは「いいか！出来ないことをヤレって言ってるんじゃない。今自分ができるところに集中するんだ。」という言葉だったそうです。

そして、北京オリンピックの後ケガに悩まされ、「なんで自分ばかり、こんなにケガをすんだらう。」と、イライラすることが多かったそうですが、ある時、昔コーチから言われた言葉が一瞬にして腑に落ち「今やれることをヤルしかないんじゃないか・・・。」と考えを変えるようになり、そこから復活のきっかけを掴んだと語っておられました。

長引くコロナの影響で、私達も不安や心配する心に支配されそうになりますが、そうならない生き方が問われているようです。私も今年の夏は、東京オリンピック・パラリンピックのアスリートたちの感動的なシーンをTVで観戦していましたが、こういった困難な状況からでしょうか、特にパラ選手の活躍する姿に目が釘付けになりました。水中をまるで魚のように泳ぐ姿や、車いすを足のようにあやつり上半身だけで競技をする選手の姿・など、人間の可能性が無限であることに改めて気づかされ、勇気ももらいました。

大切なことは、今できることに集中して諦めずに続けること、だそうです。「伸び悩んでいるときは、地面に根を生やせ。」と言われる教えにも通じる事なのでしょう。

私も、今できることに集中して、楽しくやっていきたいと思います！



「労災保険のあれこれ⑦」



当社では、現在は原則として副業は認めていませんが、大企業を中心に副業を解禁したというケースが報道されることもあり、一部の社員にニーズがあることもあって、本業に支障の出ない範囲（例えば、当社では所定休日としている毎週土曜日に限ってアルバイトをする等）で例外的に副業を認める制度の導入を検討しています。

ただ、このような副業を認める制度を導入した場合の一つ心配になるのは、副業先で労災に被災した場合の補償の問題です。確か、何年か前に参加したセミナーで「副業している場合であって労災に被災した場合、休業補償給付等の給付額算定の基礎となるのは、被災した会社から支払われた賃金のみ」と聞いた覚えがあります。

そうだとしたら、例えば毎週土曜日だけ副業している場合、賃金額が非常に低額であるため、副業先で休業を伴うような大きな労災に被災した場合、労災保険から十分な補償を受けられないということになると思うのですが、どうなのでしょう。



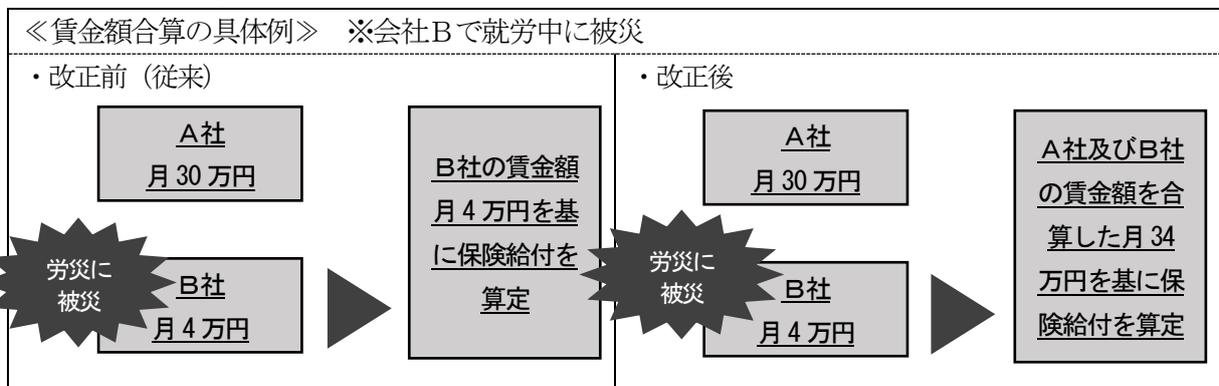
以前はご懸念の通りでしたが、去年（令和2年9月1日施行）、労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）が改正され、現在では取り扱いが変更されています

従来は副業を禁止としている会社が大半でしたが、近年、時代の変化を受け政府が副業の促進に乗り出したこともあって、副業の解禁を検討される会社も増えてきました。また、こうした流れの中で政府は、「副業する」ということをあまり想定していなかった労災保険法についても法改正（令和2年9月1日施行）を行い、副業している労働者が労災に被災した場合であっても十分な補償を受けられるように制度を変更しましたので、その主な概要について次でご説明します。

◇ 改正労災保険法の概要

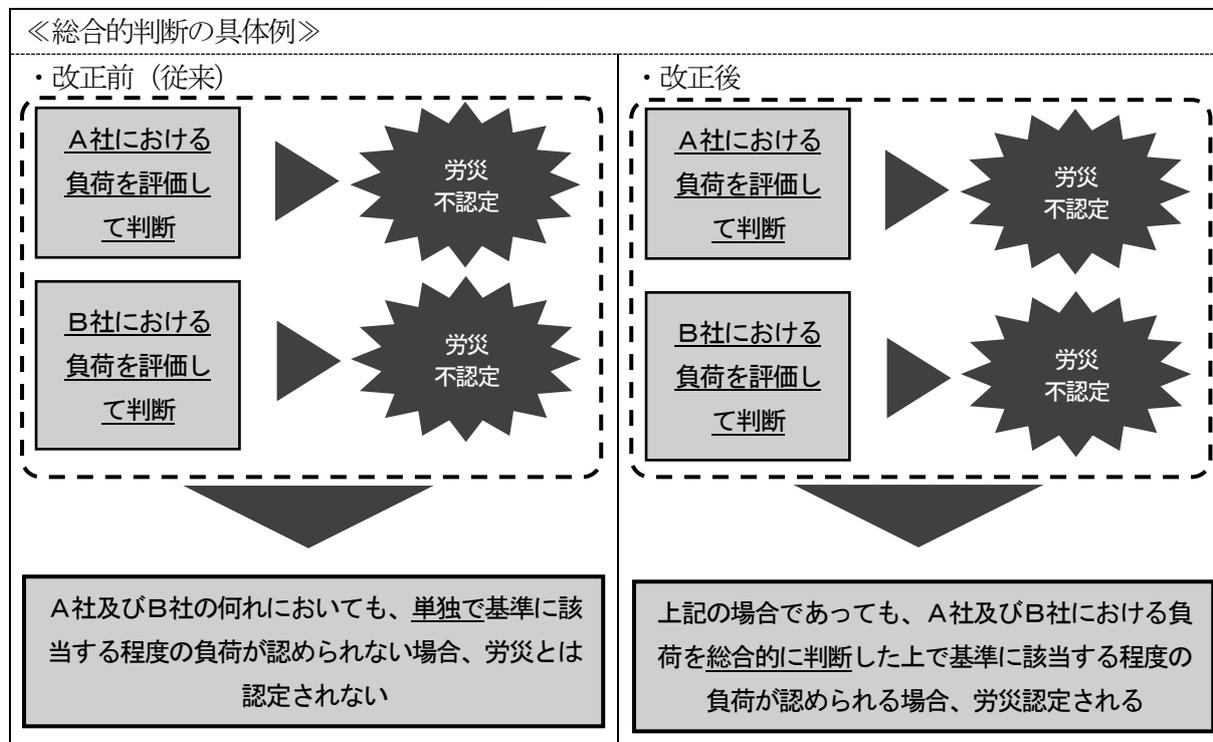
(1) 副業している労働者の保険給付の基礎となる賃金の範囲の変更

従来は、副業している労働者が労災に被災した場合、被災した際に労務に重視していた会社から支払われる賃金のみを基礎として休業補償給付、障害補償給付等の保険給付の給付基礎日額が算定されていましたが、法改正により、全ての働いている会社から支払われる賃金を基礎として給付基礎日額が算定されることになりました。



(2) 副業している労働者の業務上の負荷の判断基準の変更

従来は、副業している労働者の「脳・心臓疾患、精神障害等の労災認定」については、それぞれの会社における業務上の負荷（労働時間、ストレス等）を個別に評価し、労災認定できるかが判断されることになっていましたが、法改正により、業務上の負荷を個別に評価した上で、いずれの会社においても単独では労災認定できる程の負荷が認められなかった場合は、複数の会社における業務上の負荷を総合的に評価して労災認定の判断がされることになりました。



改正労災保険法の主な改正点は上記の2点となりますが、その他いくつか留意点がありますので、次でご説明します。

①改正制度の適用対象者（複数事業労働者）

上記の改正制度の適用対象となるのは、副業している労働者（労災保険法では、「複数事業労働者」と定義されています。）ですが、より正確には被災した時点で事業主が同一ではない複数の事業場（会社）と労働契約関係にある労働者であって、例えば、労災に被災する数日前に副業していた会社を退職して副業状態を解消している場合は、改正制度の適用を受けることができません。

②改正制度の適用対象となる傷病

上記の取り扱いの対象となるのは、改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に発生した傷病等であり、それ以前に発生した傷病等については、休業補償給付、障害補償給付等、令和2年9月1日以降継続して給付を受けている場合であっても、改正後の制度に基づく取り扱いを受けることはできません。

③メリット性への影響

一定の基準に該当する労災保険の適用事業所については、労災保険のメリット性が適用され、業務上災害に対する保険給付（通勤災害に対する保険給付は影響しません。）の総額に応じて労働保険料が増減する可能性があります。このメリット性への影響については、あくまで各会社が実際に支払った賃金に相当する保険給付額（上記（1）の改正後のケースで言えば、A社は30万円、B社は4万円を基に算定された保険給付額）のみが影響することになります。

※今回は、紙幅の関係で労災保険上の取り扱い限って記載しましたが、副業に関してはそれ以外にも労働時間の把握、安全配慮義務の履行といった労務管理上の課題が生じますので、実際に制度導入を検討される際には、それらのリスクも併せてご確認ください。

和田満先生の ‘年金講座’

質問（「妻に先立たれた夫の遺族年金」について）

令和3年6月に妻（国民年金約19年、厚生年金約15年加入中）が57歳で他界、私（昭和38年12月生まれ、57歳、大学卒業後、厚生年金のみ加入、現在の年収約800万円）と2人の子（成人）が残されました。

年金事務所の説明では、遺族基礎年金は18歳未満の子がいないのでもらえないが、私が60歳になると遺族厚生年金が年額270,000円もらえるようになる、私が現在の月給やボーナスで65歳まで働いた場合の見込額（年額）は、老齢基礎年金728,840円と老齢厚生年金1,400,000円とのことでした。

今後の私の年金受給がどのようになるのか教えてください。



アドバイス

遺族厚生年金は夫を亡くした妻に支給されることが多いのですが、妻が先に亡くなった場合でも、夫に支給される場合があります。（ただし、一定の要件が必要です）

一定の要件とは、①妻が亡くなったときに、夫が55歳以上であること（支給されるのは60歳からになります）、②夫の年収が850万円未満（所得の場合は655万5千円未満）であることです。もし、妻の死亡時に年収850万円以上でも「おおむね5年以内に収入が下がる理由（定年退職等）があると認められる場合」は、遺族厚生年金は支給されます。

あなたの場合は、60歳から65歳になるまで遺族厚生年金270,000円が支給されます。ただし、65歳以降は老齢年金と遺族年金の併給調整が発生するため、遺族厚生年金は支給停止になり、老齢基礎年金と老齢厚生年金を合計した2,128,840円が支給されることとなります。今後の受給イメージと併給調整の組合せは、以下の図をご参照ください。

今後の受給イメージ（太線で囲った部分の年金が支給されます）

R3.6 （妻死亡） 57歳	R5.12 60歳	R10.12 65歳
遺族厚生年金 270,000円 （60歳までは支給停止）	遺族厚生年金 270,000円	遺族厚生年金 270,000円 （併給調整で支給停止）

△

60歳時に遺族年金受給権者支給停止事由消滅届（日本年金機構のホームページでダウンロード可能）を提出。提出を忘れていた場合は、勸奨状が届きます。

老齢厚生年金 1,400,000円

老齢基礎年金 728,840円

65歳以降の老齢年金と遺族年金の併給調整（A～Cの組合せで一番高いAが支給されます）

A 老齢基礎年金 728,840円 + 老齢厚生年金 1,400,000円 = 2,128,840円

B 老齢基礎年金 728,840円 + 遺族厚生年金 270,000円 = 998,840円

C 老齢基礎年金 728,840円 + 老齢厚生年金×1/2
700,000円 + 遺族厚生年金×2/3
180,000円 = 1,608,840円



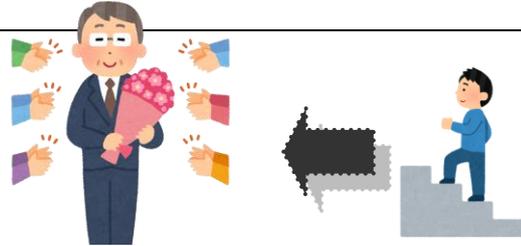
満足と愛着どちらも欲しい

皆さまこんにちは。

先日、昔お世話になった上司から定年退職を知らせる挨拶はがきを頂きました。永くお勤めされてきたことを尊敬し、その方の仕事に向き合う姿勢を思い出したのを機に、今回のテーマを会社への愛着度を示す『従業員エンゲージメント』にさせていただきました。併せて『従業員満足度』についても考えます。

■従業員エンゲージメントとは。

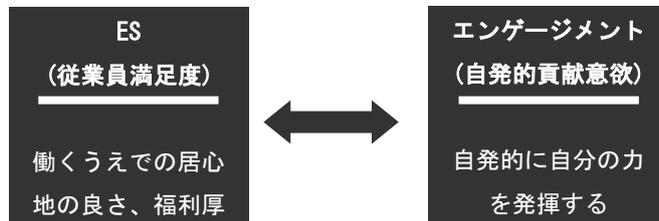
- ・愛着心
- ・愛社精神
- ・思い入れ



といった解釈をします。従業員一人ひとりが組織に愛着を持ち、従業員と企業が一体となってお互いに成長し合い絆を深める関係をイメージします。

■従業員エンゲージメントと従業員満足度の違い。

- ・従業員満足度は今の組織や仕事内容にどれだけ満足しているか。
- ・従業員エンゲージメントは組織や仕事内容との関係に価値を感じ、自らが貢献したいと考えている度合い。



■従業員エンゲージメントの指標が高ければ、労働生産性を高め、会社を活性する。

労働生産性を押し上げるのは、従業員が自発的に自分の力を発揮する貢献意欲によるところが大きく、従業員エンゲージメントの指標が使われたりします。そして、貢献意欲は従業員満足度ともリンクするのではないのでしょうか？

満足度とエンゲージメント。どちらもアンケート調査や面談からはかり知ることができません。また、普段からのコミュニケーションや声かけでこの指標を上げることが可能です。それらが会社の活性につながり、優秀な人材の流出に歯止めをかけることにもつながります。

前述の定年退職した（もと）上司も、仕事内容や会社に愛着があったのではないかと勝手に想像した一件でした。

〈湯口〉

