



LLC 夢さぼーとIT 三島労務管理事務所（大阪機械器具卸商協同組合顧問） 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1
堺筋千島ビル804号 TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 時代の流れにあった育て方を・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (34)
「労災保険のあれこれ④」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P2
- 和田満先生の‘年金講座’・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 危機管理を考える・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 今後改正が予定されている制度と新型コロナの蔓延に対する助成制度について・・・・・・・・ P6



時代の流れにあった育て方を

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

今年も新入社員を迎える季節が到来しました。

新型コロナの関係で一部では内定取り消しといった話も聞こえてはきますが、それでも新卒採用はいまなお売り手市場が続いており、会社としては、「よくぞ入社してくれました」という歓迎をされていると思います。それだけに、新入社員の中には「お客様」的な気分が抜けない人もいるかも知れません。「これからはワークライフバランスが大事」「仕事はきちんと教えてもらって当然」「もっとSNSを活用して、効率よくコミュニケーションをとるべき」と、出欠連絡をラインですてくる人もいて、戸惑う上司の悲鳴を耳にします。

一方、今の50代前後の管理職は、「若い頃モーレツに働いた時期があったから、今のスキルも信用も得ることができた」と自負する世代。この世代間の意識のギャップは、相手（若手社員）の思考や言動を理解できず、管理職として陥りがちな畏にはまってしまうようです。

例えば、・パワハラと言われることを恐れ、指導を放棄する。

- ・感情的になり、部下を退職に追い込む。
- ・精神論を唱え、しつこく説教をし、部下のやる気を削ぐ。等々…。

こうした心境は良くわかりますが、自身の過ごしてきた労働環境は違うという事を受け入れ、ひとまず怒りを抑えるために深呼吸をしてください。そして、ねぎらいの言葉を添えてみましょう。‘ご苦労さま’‘次もよろしく’といった一言を添えるだけで、お互いの距離感が縮まると思います。

時代の流れにあった人の育て方を習得することは、これからの管理職に求められる重要なスキルでしょう。



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… 34

「労災保険のあれこれ④」



先日、当社の従業員が工作中に自転車で外回りをしていた際に、バイクと衝突し骨折のケガを負いました。命にかかわるほどではありませんが、約1ヶ月程度の休業が必要とのことでした。

事故に遭った休業中の従業員から電話があり、「事故はバイクの不注意で、相手方の自賠責保険を使わせてもらうことができるが、会社の労災保険も適用になると思うので、どちらを使うのが良いのか？」と聞かれました。なお、相手方は任意保険には加入していないとのことでした。

今回のようなケースでは、どちらの保険を使うべきなのでしょうかね？



どちらの保険を使うかは、被災した従業員の自由ですが、いくつかの注意点があります。

業務中に被災し負傷した場合、通常、業務上災害として労働者災害補償保険（以下、労災保険）の補償を受けることになりますが、その負傷が第三者との（車両同士あるいは相手が車両の）交通事故による場合、相手方の自動車損害賠償責任保険（以下、自賠責）からも補償を受けることができます。

このような場合にどちらの保険を選択（あるいは優先）するかは、特に定めはありませんので被災された労働者の自由であり、また、これらの保険を併用することも可能です（例えば、「療養費については労災保険を使い、休業損害については自賠責を使う」といったことも可能。）ので、事故の状況やそれぞれの保険の補償内容を総合的に判断して、より良い請求方法を選択して頂くことになります。

ただし、その際いくつかご注意頂きたい点がありますので、次でご説明します。

《参考 -労災保険及び自賠責の補償内容の概要は以下の通りです-》

労災保険	自賠責
①療養費、休業損害 療養費は全額補償、休業損害は平均賃金の6割補償※	①療養費、休業損害および入院慰謝料等 全額補償※（ただし合計限度額120万円）
③後遺障害による損害 障害等級に応じて年金または一時金の形で支給※	②後遺障害による損害 障害等級に応じて上限4,000万円の範囲で補償※
④死亡による損害 遺族に対し一時金、年金、葬祭料を支給※	③死亡による損害（葬儀費、逸失利益、慰謝料等） 全額補償※（ただし合計限度額3,000万円）
※これらの補償には、「特別支給金」が付加して支給されます。通常は保険給付の請求と同時に行うもので、請求書は保険給付と同一様式になっています。 (→後述(2)で補足説明します。)	※過失割合（本人の過失割合が7割以上の場合、減額の対象）に応じて減額されることがあります。

◇ 主な注意点について

(1) 自賠責には限度額が存在します

療養費・休業損害に対する補償については、入院慰謝料等と合算して最大120万円までしか補償されません。そのため、自賠責の療養費・休業損害を優先して使用してしまうと、十分な補償を受ける前にこの限度額に達してしまう可能性があります。

もちろん、自賠責の限度を超える補償が必要になる場合は、労災保険に切り替えることが可能ですが、労災保険給付にはない補償（例えば、入通院慰謝料で、交通事故で被った精神的・肉体的な苦痛に対する補償：日額4,200円）については、自賠責の限度額に達した時点で受けられなくなってしまいます。

一方、労災保険にはそうした限度額はありませんので、自賠責の限度額の範囲内では全てを賄いきれそうにない場合は、労災保険の給付を優先して使用し、自賠責からしか補償が受けられない部分については自賠責を使用するというように、自賠責の給付を限度額内に節約して請求する方法を検討されても良いと思います。

《自賠責と労災保険を併用する場合の例》

自賠責 ⇒ 休業損害（全額補償）および入通院慰謝料を請求

労災保険 ⇒ 療養補償給付と休業特別支給金（平均賃金の2割※）を請求

※休業特別支給金についての注意点は、後述（2）を参照ください。

なお、労災保険から補償が行われた部分については、後日政府（労働局）がその全部または一部を加害者（自賠責）に求償しますが、この求償は本人（被災労働者）が自賠責から補償を受けられる限度額には影響しません（政府の求償より、本人の請求が優先されます）。

例えば、療養補償給付について労災保険から補償が行われた場合に、後日、政府（労働局）が自賠責に50万円を求償したとしても、本人（被災労働者）は休業損害や入通院慰謝料について限度額の120万円まで補償を受けることができます（平成30年9月27日最高裁判所第一小法廷判決）。

（2）労災保険の特別支給金の請求漏れに注意してください

当然のことですが、労災保険と自賠責の両方から二重取りすることはできませんので、一方の保険から補償を受けた部分について、もう一方の保険から補償を受けることはできません。ただし、労災保険には「特別支給金」という「社会復帰促進等事業」の一環として設けられている給付があり、この特別支給金は「補償ではない（損害に対する補填ではない）」ため、自賠責からの補償を受けたとしても受給することが可能です。

例えば「休業特別支給金」は、労災保険の休業補償給付（平均賃金の6割）の支給要件を満たす者に対して平均賃金の2割が支給されますが、この休業特別支給金は、例え自賠責から休業損害に対する全額（10割）の補償を受けたとしても、労災保険の休業補償給付の支給要件を満たす限り受給できます。つまり、「休業損害に対する全額（10割）の補償」＋「特別支給金の2割の給付」＝「実損額を超える12割の支給」を受けることが出来るということです。

このように、労災保険の各特別支給金は、自賠責から十分な補償を受けていたとしても受給できる可能性がありますので、請求漏れが無いようにご注意ください。



上記の注意点は、相手方が任意保険にも加入していた場合、（任意保険は対人賠償無制限なことも多いので）異なってくる部分もありますが、今回のケースは相手方が任意保険に加入していないとのことでしたので、ここでは任意保険には触れていません。また、他にも細かな注意点等ありますが、紙幅の関係でここでは省略させていただきます。

いずれにしても、どのような請求方法を取るのが良いかは、事故当時の状況や相手方の保険の加入状況によっても異なってきますので、ケース毎に管轄の労働基準監督署（労災保険）や保険会社（自賠責）にご相談ください。

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ます。

質問の内容

令和2年4月に65歳になります。62歳から特別支給の老齢厚生年金（以下、「特老厚」という。）の報酬比例部分ももらっていますが、65歳以後の年金のもらい方として繰下げ請求を検討しています。繰り下げした方が良いのかどうか？その場合の注意点等教えてください。

アドバイス

特老厚をもらっている人には、65歳の誕生日（1日生まれの方は前月）の初めに日本年金機構から年金請求書（はがき形式）が同封された封筒が送付されます。大半の人は、その請求書はがきで通常受給を選択して、65歳から老齢基礎年金と老齢厚生年金をもらうことになります。

繰下げ請求を希望する場合は、請求書はがきの中に「繰下げ希望欄」がありますので、「老齢基礎年金のみ繰下げ希望」、「老齢厚生年金のみ繰下げ希望」のどちらかに丸印をつけて返送します。ちなみに老齢基礎年金と老齢厚生年金の両方の繰下げを希望する場合は、請求書はがきを返送せずに、あなたが希望する年齢になってから年金事務所へ繰下げ請求書を提出する必要があります。

繰下げ請求のメリットは待機期間に応じて、「繰下げ月数×0.7%」増額された年金が一生もらえるようになることです（現時点では、70歳0ヵ月まで可能で最大42%増額）。

注意点としては、通常受給よりも受給開始年齢が遅くなりますので、ある程度、長生きしないと年金受給の累計額が通常受給よりも不利になる可能性があります。繰下げ請求をした場合の損得分岐点は約12年後（加給年金や振替加算の影響が無い場合）になります。ただし、「老齢厚生年金の繰下げ請求」を選択すると繰下げ待機中は加給年金も支給されなくなってしまいます。（加給年金は老齢厚生年金に加算される年金です）

もし、加給年金が支給停止されると困るという場合は、「老齢基礎年金のみ繰下げ希望」にする方法もありますので、どちらが良いかは一度専門家にご相談ください。

通常受給場合のイメージ図（金額は仮定の額）

夫 昭和30年4月18日生まれ、厚生年金40年加入

H29.4 R2.4 R5.10（妻が65歳到達）
62歳 65歳 68歳

	加給年金 390,100円
特老厚 1,300,000円	老齢厚生年金 1,300,000円
	老齢基礎年金 780,000円

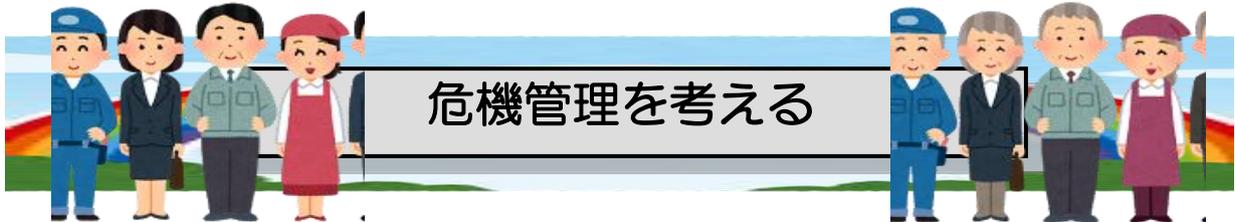
65歳から老齢厚生年金を受給、老齢基礎年金は70歳受給した場合のイメージ図（金額は仮定の額）

R2.4 R5.10 R7.4
65歳 68歳 70歳

加給年金 390,100円
老齢厚生年金 1,300,000円
老齢基礎年金 780,000円 × 142% = 1,107,600円

65歳時の請求書はがきの「老齢基礎年金のみ繰下げ希望」に丸印をして郵送。70歳になったら、年金事務所へ繰下げ請求書を提出。この場合、82歳より長生きすると、通常受給よりも累計額が有利になります。





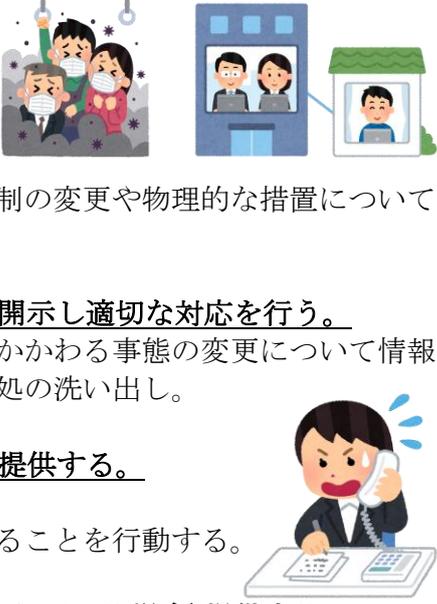
皆さま、こんにちは。

新型コロナウイルスの影響のために企業では今までに無いスピードで臨機応変かつ慎重な対応を迫られたことと思います。学校の一斉休校。各施設の休業や休園。この時期、御社は落ち着いて対応出来ましたか？
恐らく今もこの影響のフォローに時間を費やしていることと思います。

今回はこんな状況だから確認しておきたい『企業の危機管理』についてを記事にします。

皆さまの会社にも『危機管理対策マニュアル』があると思いますが、そこには企業リスクとして『伝染病』も定義されているのではないのでしょうか。

以下は日経連作成の危機管理マニュアルの雛型の一部です。私も労働者のひとりとしてマニュアルをどのように読み替えるのかを考えました。

日経連作成の危機管理マニュアル雛形 項目【企業リスク対策の目標】より (アンダーラインが雛形)	
<p>【企業リスク対策の目標】</p> <p><u>a : 工場構内で死傷者を出さない。</u> →社内で感染者を出さない為の行動。勤務体制の変更や物理的な措置について実施可能なことを行う。</p> <p><u>b : 顧客に開示すべき問題が生じた場合、それを開示し適切な対応を行う。</u> →社内で感染者が出た場合、あるいは営業にかかわる事態の変更について情報開示の方法や影響を及ぼす範囲の把握と対処の洗い出し。</p> <p><u>c : 可能な限り災害対策用備品を(長期にわたり)提供する。</u> →企業として社会に貢献可能な事はないか。 社外、社内を問わず安全と安心を提供出来ることを行動する。</p> <p><u>d : 避難所としての敷地・各施設を(安全が確保されている場合)提供する。</u> →上に同じ。</p>	

マニュアルに目を通すと、さらに実施の優先順位など細分化された項目が記載されています。上記の読み替えはあくまでも私個人が理解を深める為に行ったものですが、危機管理を考えるきっかけとなりました。

マニュアル内容を社内で共有し、打ち出した方針を速やかに現場まで浸透させることが大切なのだと感じました。

(文章 湯口)



今後改正が予定されている制度と 新型コロナの蔓延に対する助成制度について

1. 今後改正が予定されている制度について

現在、雇用環境が大きく変動（雇用の流動化、高齢化社会、ワークライフバランスの必要性の高まり等）するなか、そうした世情に合わせて雇用に関する各制度も改正が予定されています。今後、そうした改正に合わせて企業の労務管理・制度も見直していく必要がありますので、下記の改正予定事項一覧をご参考ください。

◇ 今後の改正予定事項一覧

改正（予定）時期		改正予定事項
令和2年4月	○	64歳以上の被保険者を対象とする雇用保険料の免除制度の廃止
令和2年4月	○	未払い賃金の消滅時効（2年→5年、当分の間は3年）の改正
令和2年4月 中小企業は令和3年4月	○	同一労働同一賃金の強化
令和2年6月 中小企業は令和4年4月	○	パワハラ対策（相談窓口の設置、不利益取扱いの禁止等）の義務化
令和3年4月	○	子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得制度の義務化
令和3年4月	△	70歳までの継続雇用の努力義務化
令和4年4月	△	60歳～64歳までの在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ (28万円→47万円)
令和4年4月	○	月60時間を超える時間外労働の割増率（1.5倍）の中小企業への適用
令和4年10月 令和6年10月	△	社会保険の適用拡大（正社員の4分の3→週20時間以上へ） 令和4年10月→100人超の企業 令和6年10月→50人超の企業
令和7年4月	△	雇用保険の高年齢雇用継続給付金の支給率の引き下げ（段階的に廃止予定）

※○→既に成立している決定事項です。 △→まだ成立していない検討段階の事項です。

2. 新型コロナの蔓延に対する助成制度について

現在、新型コロナの蔓延が世界的に猛威を振るっており、各企業の経営へのダメージも懸念されます。そうしたことから、政府が各助成制度の特例・要件緩和を打ち出していますので、現在（令和2年3月26日時点）決定あるいは予定されているものをご案内します。

助成制度	内容
小学校等の臨時休校に伴う保護者の休業支援	臨時休校などに伴う子どもの世話で休業（対処となる休業は令和2年2月27日～令和2年3月31日まで）する労働者に対し、 <u>年次有給休暇とは別に特別の有給休暇</u> を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額（限度額8,330円）を助成するという制度です（申請期限は令和2年6月30日）。
雇用調整助成金の特例措置	雇用調整助成金とは、経済的理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するという従来からある制度ですが、今回の新型コロナに関して特例措置が設けられ、原則は認められない事後申請（令和2年5月31日までの休業）が認められる等の要件緩和が行われています（特例の対象期間は令和2年1月24日～7月23日）。
働き方改革推進支援助成金（仮称）	働き方改革推進支援助成金（仮称）とは、ワークライフバランス実現等のために、社員研修やテレワークの導入、就業規則の変更を伴う新たな休暇制度の整備等を行った事業主に対して、その費用の一部を助成するという予算が通れば令和2年度において実施される予定の制度（令和1年度は時間外労働等改善助成金という名称で実施していました。）で、今回の新型コロナの蔓延を受けて、新型コロナ対策としての取り組みも助成対象に盛り込まれる予定です。

※その他、助成制度以外にも減税措置等が検討されており、また、助成制度についても更なる拡充が図られる予定ですので、追加の情報があれば、また機会を見てアナウンスさせていただきます。