

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

## 2019年6月号

■最新・行政の動き

■送検

■実務に役立つ Q&A

■職場でありがちな  
トラブル事例

■今月の実務チェックポイント

### ◆最新・行政の動き

平成 31・令和元年度の厚労省・地方労働行政運営方針が公表されました。4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されたことから、外国人の雇用管理改善に力を入れています。

外国人労働者は、日本語や労働慣行、労働災害防止に関する知識が乏しいことから、労働関連法令違反が疑われる事業所に対して的確に指導を実施し、司法処分も含め厳正に対処する構えです。

法務省が把握する在留管理情報と外国人雇用状況届出情報が一致しない事案や、事業主が届出義務等を適正に履行していない事案については、法務省と連携して是正を求めます。

都道府県労働局の外国人雇用対策担当官が、外国員を初めて雇用した事業所など重点指導対象の選定を行い、事業所訪問計画を作成します。外国人採用を希望する事業主に対しては、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、労働条件の適正化を支援します。外国人労働者相談コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤルの拡充等も図る方針です。

#### <連絡先>

**社会保険労務士法人 OCHI OFFICE**

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

## ◆ 送検

### 脚立から落下して死亡 足場の設置怠る 金沢労基署

石川・金沢労働基準監督署は、高所作業を行わせる際の墜落防止措置を講じなかったとして、電気工事業者と同社代表取締役を金沢地検に書類送検しました。

「高所作業」といっても、実は 2.3m程度の脚立からの落下です。労働者は、天井の照明工事を行う際に、脚立の天板をまたぐ格好で作業に従事していました。安衛則では、高さが2m以上の箇所で作業を行う場合で、墜落の危険があるときは、足場を組み立てる等により作業床を設けるよう義務付けています(518条)。

事故の状況がこの条文に違反していることは明らかですが、関係者にとっては「まさか」の悲劇だったといえるでしょう。日頃から、送検事例・事故の発生事例を研究し、危険・リスクに対する感度を高めておく必要があるという実例です。



## ◆ 実務に役立つ Q & A

### 被扶養者も届出が必要に？ 自転車の衝突でケガ

Q

当社のパート社員が、休日に自転車とぶつかり、ケガをしました。労災には第三者行為災害の手続きがありますが、健保はどのような扱いでしょうか。パートは自分自身が被保険者ではなく、被扶養者です。

A

第三者行為によりケガをした場合、加害者が治療費を負担するのが原則です。しかし、業務上や通勤災害でなければ、健保を使うこともできます。この場合、加害者が支払うべき治療費を健保が立て替える形になります。

健保の保険者は、第三者行為により保険給付を行ったときは、その価額の限度で、被害者が第三者(加害者)に対して有する損害賠償権を取得します(健保法57条)。

被保険者が保険給付を受けた場合、保険者に対して「第三者行為による傷病届」を提出する必要があります(健保則65条)が、被扶養者についてもその規定を準用する(同90条)とあります。ケガをした場合、書類上は過失の大小とは関係なく、被害者として記入する形になります(協会けんぽHP)。





## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 障害者だからと降格 業務に支障なしのはず

Aさんは手術を受けた後、身体障害者手帳（1級）を受けましたが、医師は業務に支障ない旨の診断書を出していました。

しかし、会社はAさんを正社員から嘱託社員に身分変更し、雑務を担当させるといい出しました。理由は2つあります。

第1は、手術以前の仕事が浄化槽管理業務で、体力面で心配があること。

第2は、会社の業績が落ち込み、人件費の圧縮が求められることです。

経営側の事情が分からなくもありませんが、「身体障害者手帳を受けた」というだけで待遇が大幅ダウンしたAさんは、納得できません。都道府県労働局のあっせんを選択しました。



#### 従業員の言い分

元の仕事に復帰できる点については、医者からも「お墨付き」を得ています。今回の取扱いは「障害者だから」という先入観に基づく差別です。

あるいは、本当の理由がリストラ推進というのであれば、もう少し誠意のある対応をしてしかるべきです。

#### 事業主の言い分

万が一、事故が起きたとき、「重度障害者にこのような体力仕事をさせた」と批判されるリスクを考えると、配置転換もやむを得ない処置としてご理解いただきたいところです。

受注量減少により余剰人員が生じている現状からいっても、会社として正社員復帰を受け入れることは到底できません。



#### 指導・助言の内容

経営的な観点から元の労働条件に戻すことが難しいのであれば、会社として何か代替措置を講じられないかという方向で、双方の歩み寄りを促しました。

Aさんの方で条件次第では退職に応じてもよいという意向が示されたので、金銭的な解決案を提示しました。

#### 結果

会社都合として退職金額を算定したうえで、解雇予告手当相当分の和解金を上乗せするという条件で、労使双方の合意が成立しました。

## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 算定基礎届について

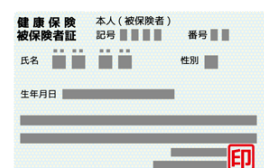
健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届、厚生年金保険70歳以上被用者算定基礎届について、毎年7月10日までに提出することになっています。

**提出先：**事務所の所在地を管轄する年金事務所または事務センター（組合管掌健保の事業所は健康保険組合、厚生年金基金に加入している事業所は基金にも提出します）

**提出方法：**電子申請、郵送、窓口持参

7月1日現在の被保険者、70歳以上の被用者すべてについて、4月・5月・6月に支払った給与または報酬について届け出ます。

名目が4月分・5月分・6月分ではなく実際に支払った月が4月・5月・6月です。



### ○ポイント

4月～6月の3カ月間の支払基礎日数が17日（平成28年の法改正で社会保険の適用が拡大された短時間労働者は11日）以上あること

17日（11日）未満の月がある場合は、その月は対象から除外して平均を算定します。

パート(短時間就労者)は、支払基礎日数が17日以上の場合は上記と同様の算出方法ですが、いずれの月も17日未満の場合は、支払基礎が15日以上の月を対象に算定します。

### ○除外される人

6月1日以降に資格取得した方（資格取得時決定により、翌年8月までの標準報酬月額が決定されているため）

6月30日以前に退職した方（資格喪失日が7月1日以前のため）

7月改定で月額変更届を提出する方（7月～9月に月額変更届を提出する場合は月額変更届が優先されるため）

※ 算定基礎届提出後に8月および9月に月額変更が生じた場合には、月額変更届が優先されるため、別途「月額変更届」の提出が必要となります。