

September

2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

9月1日は防災の日です。また9月は台風などによる風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策の見直しをしてみたいはいかがでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2017年9月号

いよいよ6ヶ月後に迫る
本格的な無期転換の申込みへの対応

退職後に引き続き傷病手当金を
受給するためのポイント
重大事故増加で見直しておきたい
自転車利用の取扱い
確認しておきたい
マタハラに該当する行為

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

いよいよ6ヶ月後に迫る 本格的な無期転換の申込みへの対応

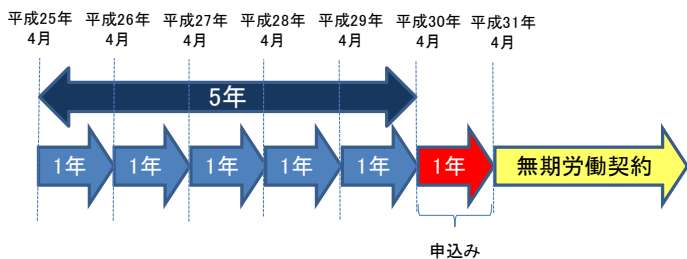
平成25年4月より改正労働契約法が施行され、平成30年4月以降、多くの企業で本格的に無期転換への申込みがスタートします。無期転換申込権が発生するまでの期間が残り6ヶ月に迫ってきたことから、どのような検討と準備が必要なのか解説します。

1.無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、締結している有期労働契約を無期労働契約に転換するものであり、契約社員やパートタイマーなど名称を問わず、有期労働契約を締結しているすべての人が対象となります。改正労働契約法では、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、無期転換への申込みができると規定されました。

実務上は多くの有期労働契約が、平成30年4月以降に通算5年を超え、本格的に無期転換への申込みができるようになります（下図参照）。なお、この無期転換はあくまで本人からの申込みがあった場合に行われるもので、自動的に無期労働契約になるものではありません。

平成25年4月より1年契約で更新していた場合



2.無期転換に向けた準備と検討

1. のとおり、平成30年4月以降、無期転換への申込みができるようになることから、希望者から直属の上長に無期転換したいと申し出がされることが予想されます。そのため、現場が混乱しないように、いつまでに、どこへ、どのように無期転換の申込みを行うのか、社内手続きを定めておく必要があります。この申込みについては口頭でも問題ありませんが、後になって申込みをしたのか否かトラブルとならないように、書面で行う方が良いでしょう。

また、無期転換後の労働条件については、就業規則等に別段の定め（無期転換にあたり労働条件を変更することについての労働者と使用者との合意）がなければ、無期転換前と同一の労働条件が適用されることとなります。そのため、定年の設定など、別段の定めをするかについての検討も必要となります。

3.適用する就業規則

無期転換後に適用される労働条件については、有期労働契約を前提とした内容の就業規則では、そぐわない部分が数多く出てくることでしょう。そのため、無期転換者用の就業規則を別途新設するか、既存の就業規則を見直し、無期転換者にも適用できるものを整備した上で、周知するようにしましょう。

無期転換の申込みをすると、無期、つまり期間の定めのない労働契約に変わることになります。そのため、無期転換者について、定年を定めるのか、私傷病で休業が必要となった場合に休職制度を適用させるのか、また特別有給休暇を認めるのかなど、長期雇用に関連するいくつかの事項について会社の方針を決めておく必要があります。

退職後に引き続き傷病手当金を受給するためのポイント

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

私傷病で休職していた従業員から、復帰の目途が立たないことから、今月末で退職したいという連絡がありました。現在、傷病手当金を受給しており、引き続き傷病手当金が受給できるのか本人が心配していたのですが、このまま受給できるのでしょうか？



総務部長



社労士

既に傷病手当金を受給している場合で、退職後も引き続き受給するためには、退職日までに継続して1年以上の被保険者期間があることが要件のひとつになっています。

そうすると、この従業員は被保険者期間が1年以上ありますので、引き続き傷病手当金を受給できるということですね？



はい、そうなります。なお、退職日に引継ぎ等で出勤した場合は、医師が労務不能と証明していても仕事ができる状態になったと判断され、退職後に傷病手当金を受給できなくなるので注意が必要です。



傷病手当金は、仕事に就くことができないことが大前提でしたね。今回のケースは既に傷病手当金を受給していましたが、傷病手当金を受給しないで年次有給休暇（以下、「年休」という）を取得し、退職となった場合は、どのような取扱いになるのでしょうか？



そもそもこの傷病手当金の受給要件として、連続した3日間の待期期間と4日目以降に傷病手当金が受給できる状態にあることが必要です。そして、この待期期間には年休や公休日も含んでカウントするため、例えば退職日まで連続して年休で休んだ場合、待期期間3日に加え4日目の退職日に年休を取得しても、退職後に傷病手当金を受給することができます。



なるほど。この場合、4日目は年休で休んでいるため、傷病手当金が受給できる状態にあるということですね。次にこの傷病手当金の額は、退職後に変更されるということがあるのでしょうか？



傷病手当金の1日あたりの金額は平成28年4月に、以下のように計算方法が変わりました。支給開始日が算出の基準となるため、退職後に傷病手当金の額が変更されることはありません。ちなみにこの計算方法は、出産手当金も同様に変更されています。

支給開始日（※1）以前の継続した12ヶ月間（※2）の各月の標準報酬月額を平均した額÷30日×2/3

※1 支給開始日とは最初に給付が支給された日のことを指す。

※2 12ヶ月未満の場合には他の算出方法となる。



退職時の傷病手当金については、様々な注意点がありますね。また分からないことが出てきたら相談します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 退職後も引き続き傷病手当金を受給するためには、退職日までに1年以上の被保険者期間があり、退職時に傷病手当金を受給しているか、受給できる状態にあることが必要である。
2. 傷病手当金を受給している場合で、退職日に業務の引継ぎのために出勤すると、仕事に就くことができる状態と判断され、退職後に傷病手当金を受給できなくなる。

重大事故増加で見直しておきたい 自転車利用の取扱い

自動車を業務に利用したり、マイカー通勤を認めている企業では、任意保険の加入の確認など、その管理に注力しているところが多いかと思いますが、近年、自転車事故でも、相手方を死傷させた場合に高額な損害賠償を求められるようなケースが増えていることから、自転車の業務利用や、自転車通勤に対しても関心が高まりつつあります。この背景のひとつには、条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付ける動きがみられるようになっていることがあります。

1. 自転車事故の高額損害賠償請求

高額な損害賠償の判決例としては、神戸地方裁判所の平成25年7月4日判決がよく取り上げられます。これは、男子小学生が夜間、帰宅途中に自転車で走行中、歩道と車道の区別のない道路で歩行中の女性と正面衝突し、女性は頭蓋骨骨折等の傷害を負って意識が戻らない状態となり、裁判所が9,521万円の損害賠償の支払いを命じたというものです。

こうした損害賠償が求められる理由としては、道路交通法第2条において自転車は「軽車両」として定義されており、自動車事故同様に考えられているからです。そのため、自転車に乗る際には、自動車の運転と同様に安全運転についての義務や責任を負うことになり、事故発生時には、自動車事故と同じような取扱いがなされています。

2. 損害賠償保険等への加入義務付けの動き

1.のような数千万円の損害賠償を求められるといった事件が増えていることから、兵庫県では、平成27年10月より条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付けました。この動きは他の自治体にも波及しており、大阪

府や名古屋市でも、同様の動きが出ています。その他、京都府や愛媛県等では、条例で自転車損害賠償保険等への加入を努力義務として定めています。

3. 自転車損害賠償保険等とは

この自転車損害賠償保険等とは、自動車保険や火災保険の特約、自転車向け保険など様々な種類があります。自動車保険や火災保険については、既に特約で個人賠償責任保険に加入しているケースもあることから、まずはそうした保険に加入しているかの確認を行うとよいでしょう。その他、TSマーク付帯保険という自転車安全整備店で点検整備を行い、加入できる保険もあります。

4. 企業に求められる対応

業務または通勤に自転車を利用しているときに、従業員が自転車で事故を起こし損害賠償を求められた場合には、企業は使用者責任が問われる可能性があります。自転車だからということで安易に考えず、万が一の事故に備え、自転車損害賠償保険等への積極的な加入を検討したいものです。

健康増進のための運動として、通勤に自転車を利用する従業員が増えているようです。自転車損害賠償保険等への加入に加え、安全運転をすること、また、自転車の整備を怠らないこと等へも配慮し、事故防止に向けた注意喚起が求められています。

確認しておきたい マタハラに該当する行為

以前はハラスメントというと、セクシュアルハラスメントを指し、重点対策の事項として挙げられてきましたが、近年は職場のいじめである「パワーハラスメント」のほか、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティ・ハラスメント（以下、「マタハラ」という）が問題になっています。ここでは対策の重要性が増すマタハラについて整理しておきましょう。

1. 義務付けられている マタハラ防止措置

厚生労働省では、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として不利益な取扱いをすることや、ハラスメント行為を行うことを禁じ、企業に防止措置を講ずることを義務付けています。

このうち、マタハラの具体的行為は、以下の2つに分けられています。

① 制度等の利用への嫌がらせ型

産前産後休業や育児休業を取得したり、妊娠中の軽易な業務への転換を申し出た場合等、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法が定める制度または措置を利用することに対し、不利益な取扱いを示唆する、制度等の利用を阻害する、制度を利用したことに対する嫌がらせ等、制度や措置の利用に関する言動により、就業環境を害するもの

② 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、不利益な取扱いを示唆する、嫌がらせをする等、就業環境を害するもの

なお、業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認することや、妊婦の体調が悪い場合に「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮することは、業務上の必要性に基づく言動となり、マタハラには該当しません。

2. 早期の職場復帰を促すことの是非

平成29年10月に施行される改正育児・介護休業法では、最長子どもが2歳に達するまで育児休業が取得できるようになります。これにより、子どもが1歳6ヶ月に達する時点で保育所に入れられないような場合であっても継続的な雇用が可能となる反面、育児休業期間が長期化することで、育児休業取得者のキャリアへの影響も大きくなることが予想されます。そのため、上司が育児休業から早期の職場復帰を促すことも予想されることから、今回、「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと」と指針で明確化されました。当然ながら、このような場合でも職場復帰の時期は従業員の選択に委ねられるべきものであることに変わりはありません。

マタハラを意識しすぎるあまり、必要だと思われる配慮がなされなかったり、部下のキャリアを考慮した発言が妨げられるといった事態が発生するケースもあるでしょう。マタハラとなるような行為を防ぐことを前提としつつ、適切な配慮がされるような職場作りを行うことが求められています。

国内事業所数は減少するも 従業者数は増加

平成29年5月31日に、平成28年経済センサス活動調査の速報（※）が発表されました。ここではその結果から、産業分類別に事業所数と従業者数の推移をみていきます。

事業所数は2.5%の減少に

28年の全国の実業所数は562万事業所で、24年に比べて2.5%の減少になりました。

業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業と医療、福祉が10%以上の増加となりました。28年に事業所数が増加した業種は17業種中6業種で、その他の11業種は減少する結果になりました。

特に鉱業、採石業、砂利採取業は10%以上の減少に、事業所数の多い製造業や建設業も5%以上の減少になっています。

従業者数は2.9%の増加に

28年の全国の実業者数は5744万人で、24年に比べて2.9%の増加になりました。業種別にみると、10業種が増加、中でも複合サービス事業と医療、福祉が20%以上の増加になりました。減少した7業種の中では、生活関連サービス業、娯楽業の-5.0%がもっとも減少幅が大きくなりました。

全体では、医療、福祉の実業所数、従業者数の増加率の高さが目立つ結果になりました。

産業大分類別事業所数従業者数の推移（事業所、人、%）

	事業所数				従業者数			
	24年	28年	増減率	全体に占める割合	24年	28年	増減率	全体に占める割合
総事業所数（事業内容等不詳を含む）	5,768,489	5,622,238	-2.5	-	-	-	-	-
合計	5,453,635	5,359,975	-1.7	100.0	55,837,252	57,439,652	2.9	100.0
農林漁業（個人経営を除く）	30,717	32,675	6.4	0.6	356,215	366,949	3.0	0.6
鉱業、採石業、砂利採取業	2,286	1,957	-14.4	0.0	21,427	21,269	-0.7	0.0
建設業	525,457	495,608	-5.7	9.2	3,876,621	3,728,873	-3.8	6.5
製造業	493,380	453,810	-8.0	8.5	9,247,717	8,925,749	-3.5	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3,935	4,874	23.9	0.1	201,426	194,036	-3.7	0.3
情報通信業	67,204	64,527	-4.0	1.2	1,627,310	1,663,836	2.2	2.9
運輸業、郵便業	135,468	131,213	-3.1	2.4	3,301,682	3,235,442	-2.0	5.6
卸売業、小売業	1,405,021	1,357,030	-3.4	25.3	11,746,468	12,012,080	2.3	20.9
金融業、保険業	88,831	84,330	-5.1	1.6	1,589,449	1,530,071	-3.7	2.7
不動産業、物品賃貸業	379,719	355,102	-6.5	6.6	1,473,840	1,479,307	0.4	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	219,470	221,414	0.9	4.1	1,663,790	1,815,209	9.1	3.2
宿泊業、飲食サービス業	711,733	701,241	-1.5	13.1	5,420,832	5,460,685	0.7	9.5
生活関連サービス業、娯楽業	480,617	470,744	-2.1	8.8	2,545,797	2,419,128	-5.0	4.2
教育、学習支援業	161,287	166,415	3.2	3.1	1,721,559	1,824,961	6.0	3.2
医療、福祉	358,997	430,265	19.9	8.0	6,178,938	7,419,831	20.1	12.9
複合サービス事業	33,357	33,872	1.5	0.6	342,426	480,172	40.2	0.8
サービス業（他に分類されないもの）	356,156	354,898	-0.4	6.6	4,521,755	4,862,054	7.5	8.5

総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査（速報）結果の概要」より作成

（※）総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査（速報）結果の概要」

一部の事業所を除く国内全ての事業所・企業を対象に行った調査です。経営組織・従業者数等の経理事項以外の事項は、28年6月1日現在の数値になっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.meti.go.jp/press/2017/05/20170531006/20170531006.html>

民法改正の概要

平成29年6月2日に、「民法の一部を改正する法律」が公布されました。今回の改正は、約120年ぶりに債権部分を抜本的に見直すものであるといわれています。ここでは、主な改正の概要についてご紹介します。

消滅時効の期間の統一化

現行民法では、職業別に時効の管理をする必要がありました。例えば、生産者、卸売商人又は小売商人が売却した産物又は商品の代価に係る債権は、2年間行使しないときは、消滅するとされていました。

今回の改正により、「5年間」又は「10年間」の管理をすれば足りるようになります。

実務的には、約定の支払期限が「債権者が権利を行使することができることを知ったとき」に該当することが多いので、そこから「5年間」回収に向けた法的手段を取らずに債権者が債権を放置すると、時効消滅のリスクが発生します。

法定利率を変動させるための規定

今回の改正により、法定利率が年5%から年3%になり、最初に設定された年3%も、3年ごとに短期貸付けの平均利率等を考慮し変動することになります。なお、商事法定利率年6%の規定も、民法改正法の施行とともに削除されます。

保証人保護を図るための保証債務に関する規定

現行民法では、保証契約は書面による必要があるものの、公正証書による必要はありませんでした。今回の改正により、事業のために負担した貸金等債務を主たる債務とする保証契約等については、公正証書によらなければ、効力が生じないこととなります。

改正法の施行は、一部の例外規定を除き、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日となります。具体的な施行日は平成29年7月時点では未定ですが、平成32年1月1日や平成32年4月1日等が可能性として考えられます。

もつとも、主たる債務者が法人である場合のその理事、取締役、執行役又はこれらに準ずる者が保証人となろうとする場合には適用されません。中小企業が事業のために金融機関から借入をする際に、代表者が連帯保証人となる典型的な場合には、改正の影響を受けないことに注意が必要です。

定型約款に関する規定

約款とは、多数取引の画一的処理のため、あらかじめ定型化された契約条項のことをいい、代表的なものとして、普通保険約款、運送約款等が挙げられます。

今回の改正では、定型取引において、以下の①、②のいずれかに該当する場合は、定型約款の個別の条項についても合意をしたものとみなすことになり、法的拘束力が明確化されました。

- ① 定型約款を契約の内容とする旨の合意をしたとき
- ② 定型約款を準備した者があらかじめその定型約款を契約の内容とする旨を相手方に表示していたとき

ただし、相手方の権利を制限し、又は相手方の義務を加重する条項であって、その定型取引の態様及びその実情並びに取引上の社会通念に照らして信義誠実の原則に反して、相手方の利益を一方的に害すると認められるものについては、合意をしなかったものとみなされます。

台風シーズンを迎えますので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2017年9月

お仕事備忘録

1. 今年のシルバーウィークは？

2. 平成29年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

4. 障害者雇用支援月間

5. 内定式の準備

6. 防災や安全対策の見直し

1. 今年のシルバーウィークは？

今年のシルバーウィークは大きな連休ではありませんが、取引先の休業状況の確認を行い、発注もれによる納期遅れ等がないようにしましょう。また、自社が休業する場合には、事前に取引先等への案内を忘れずに行いましょう。

2. 平成29年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.118%引き上げられて18.300%となります。変更後の保険料は平成29年9月分（10月納付分）から平成30年8月分（9月納付分）まで適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分（10月末納付）からです。従業員の給与からの社会保険料控除（翌月控除、当月控除）については各々の取扱いをご確認ください。

4. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。平成30年4月には障害者雇用促進法の改正に基づき、新たに精神障害者が障害者雇用率の算定に加わるとともに、民間企業の障害者雇用率が現行の2.0%から2.2%へと引き上げになります。また、将来的には2.3%への引き上げも決定されていますので、雇用する障害者数が障害者雇用率を満たしていない企業は、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

5. 内定式の準備

日本経済団体連合会の採用選考に関する指針に基づき、新卒者の正式な採用内定を10月1日とし、当日に内定書を予定されている企業も多いことでしょう。よって9月の早い時点で当日のスケジュールを検討し、内定者に通知を行うことが求められます。遠方から参加する学生については、宿の手配も必要になり、内定通知書の授与を行う場合はその準備、研修を行う場合は講師への依頼や資料の準備などがあります。是非とも、この内定式を交流の図れる機会としたいものです。

6. 防災や安全対策の見直し

【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

- 大雨で雨もりがしてしまうかも！ 施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。
 - 万が一が起きてしまう前に！ ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。
 - ・非常時用の医薬品等の準備や使用期限等の確認
 - ・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理
- 避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が、9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取組も進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。