

発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065
E-Mail: info@jr-support.com
HP: <http://www.jr-support.com/>
発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

労災保険の給付について

本来、従業員の仕事中のケガ等（業務災害）については、労基法上、事業主がその補償（災害補償）をすべきことになっています。事業主には、その雇っている労働者を安全に働かせるべき「安全配慮義務」があるからです。しかし、事業主によって補償が左右される場合もあることから、事業主に労災保険に強制加入させ、事業主に代わって、国が業務災害に対する保険給付を行い、確実に従業員へ補償が行われるような仕組みになっています。労災保険では、業務災害に加え、通勤災害もカバーされ、主な給付として下記のようなものがあります。

- ・療養（補償）給付…労災指定病院での診察や治療、手術、薬剤などや、労災指定病院以外にかかった場合の費用などの給付

- ・休業（補償）給付…療養のための休業期間の所得を一部保障する給付
- ・傷病（補償）年金…傷病が1年6カ月経過後も治らず、その状態が傷病等級1～3級に該当する場合に支給される年金
- ・障害（補償）給付…傷病が治った（治療の余地がなく症状が固定化した）ときに、障害が残った場合に障害等級1～14級に該当する場合に支給される年金又は一時金

このように、労災保険は、国が事業主の災害補償責任を代行する役割を担うので、保険料は全額事業主負担になります。労災が起きないように日常業務からの危険要因除去などに取り組み、もし、起きてしまったら、すぐに労災の手続きをしましょう。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 匿名のパワハラ告発が寄せられ、対応に苦慮しています。単なる嫌がらせかもしれないので「放置しておけばよい」という意見もありますが、万が一ということもあり、不安があります。どのように対応すればよいのでしょうか？

A. たとえ、匿名の告発であっても早急に対応するというのが、ハラスメント対策の基本になります。むしろ匿名の訴えを歓迎するという姿勢が望まれます。訴えが出された場合には、早急に真摯に対応しましょう。その上で万が一嫌がらせであったとしても、調査でそのことが明らかになれば一件落着ですし、訴えが事実であれば、真摯な対応が求められることになります。

そもそもハラスメントは、実名で訴えることが難しいことを理解しておく必要があります。被害者本人の告発は、告発への報復でさらにパワハラがひどくなる可能性や、その告発がきちんと受け止めてもらえるかどうか、への不安が大きいからです。そうすると、たとえ匿名であっても、訴えを放置することは危険です。「火のないところに煙は立たない」という例えもあるように、匿名での訴えがきっかけとなって、事実が表面化することは決して少なくありません。そこで、匿名であっても、それは職場の「クライシス・サイン」として受け止め、早急に真摯な対応をすることが重要です。パワハラへの苦情処理対応も、なるべく初期段階で対応するほうが、解決が容易です。ただし、匿名告発の場合には、被害者が特定できないことから、被害者の直接救済が困難で、限界もあるのですが、問題が起きている環境の改善に向けて取り組むことは可能です。匿名の告発があったことを職場に公表して、注意を喚起したり、防止策を講じたりすることはできます。そもそもパワハラは予防こそが最大の対策であり、職場からの訴えが予防に役立ちます。本人からの実名での告発や相談は難しいことを踏まえて、あらかじめ、匿名相談を積極的に受けることや当事者以外でも相談を受ける旨を公表し、対応することが効果的です。手法としても、メールや手紙、電話での匿名相談を受けたり、匿名の職場アンケートを実施したりして、訴えが出やすい環境を整備しておくことも効果的です。（参考：ビジネスガイド2019.7月号）

助成金情報

～キャリアアップ助成金（無期雇用転換）～

1. 概要

キャリアアップ助成金の『正社員化コース』は、有期契約パートタイマー等の非正規社員を正社員化することで申請するパターンが主流ですが、有期契約パートタイマー等を、無期雇用へ転換しても、申請することができます。身分は、パートタイマー等のままで問題ありません。

無期雇用への転換の場合、正社員の所定労働時間の4分の3未満であれば、社会保険の加入は不要です。ただし、雇用保険の加入は必須ですので、週所定労働時間が20時間以上である必要があります。

2. 助成額

1名につき、28.5万円になります。正社員へ転換した場合の半分の金額です。1事業所あたりの申請の上限人数は、正社員転換の人数と合算して20人になります。

3. 対象となるパートタイマー等の主な条件

- ・入社後6カ月以上3年以下の有期契約のパートタイマー等である
- ・無期契約期間は、雇用保険に加入している
- ・事業主または取締役の3親等以内の親族でない

4. その他の重要な条件

当該パートタイマー等の時給等を、無期契約転換後に5%以上上げること（固定支給の手当等も含む）が必要です。また、就業規則等で、無期契約社員と有期契約社員の定義がされていること、正規転換に関する規定とは別に、無期雇用転換に関する規定が定められていることが必要です。

5. 申請の流れ

- ①キャリアアップ計画の作成・提出
- ②労働局が計画書を認定
- ③就業規則に転換制度を定めて、労働基準監督署へ届出
- ④有期契約のパートタイマー等を無期契約へ転換
- ⑤転換6カ月後～2カ月以内に助成金の支給申請

諸手続

標準報酬の月額変更届

健康保険・厚生年金保険の標準報酬は、基本的には年1回の算定基礎届により決定されます。しかし、年の途中で昇給や諸手当・給与体系の変更等があった場合には、随時改定とあって、標準報酬の変更が必要になる場合があります。例えば、4月に定期昇給があった場合には、4、5、6月の給与を平均して2等級以上の差がある場合には、随時改定となり、月額変更届という書類を提出する必要があります。

●Topix● 従業員に対する通勤手当の取扱い

従業員の通勤手当については、一定の額までは所得税の課税はありません。では、いくらまで非課税となるのか、具体的に確認していきます。

①電車等で通勤する場合

通勤に係る運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる金額については、所得税が課されません。合理的と認められる金額は、通常の経路や交通手段をとった場合の通勤定期券の1カ月分と考えればよろしいかと思えます。

②自転車・自動車等で通勤する場合

非課税になる金額は、片道の距離に応じて、以下のように定められています（1カ月当たりの非課税限度額になります）。

| 片道の通勤距離 | 非課税限度額 |
|-----------------|----------|
| 2 km未満 | 全額課税 |
| 2 km以上 10 km未満 | 4,200 円 |
| 10 km以上 15 km未満 | 7,100 円 |
| 15 km以上 25 km未満 | 12,900 円 |
| 25 km以上 35 km未満 | 18,700 円 |
| 35 km以上 45 km未満 | 24,400 円 |
| 45 km以上 55 km未満 | 28,000 円 |
| 55 km以上 | 31,600 円 |

③徒歩で通勤する場合

通勤手当が非課税とされるのは、交通機関を利用している場合か、その通勤に自転車・自動車等の交通用具を使用している場合に限られます。そのため、徒歩通勤をする従業員に対して支給される手当金は、その額にかかわらず、全額が給与として課税されることとなります。

④非課税の上限金額

非課税となる金額の上限は、1カ月あたり15万円と定められています。そのため、合理的と認められる金額が1カ月あたり15万円を超える場合には、支給額のうち15万円を超えた部分は、給与として課税されます。

*** 団員後記 ***

先日は、娘の体育祭を見に行ってきました。運動が苦手な娘は、小学校の運動会はイヤな行事だったのに、今年は、体育祭の練習が楽しいと、しきりに話すので、私も興味深々でした。一人2種目の競技を自分で選ぶ仕組みで、娘は、「綱引き」と「大玉転がし」という、極力チームに迷惑かけずに楽しめる競技を選んでおり、無難に終えていました。高校生も一緒なので、棒倒しや騎馬戦など迫力ある競技があったり、1レーもさすかのスピードで、応援合戦(ダンス)も衣装や構成・振付なども驚くほど完成度が高く、見応えのあるもので、私も、とても楽しみました。来年も、ぜひ、行きたいです。