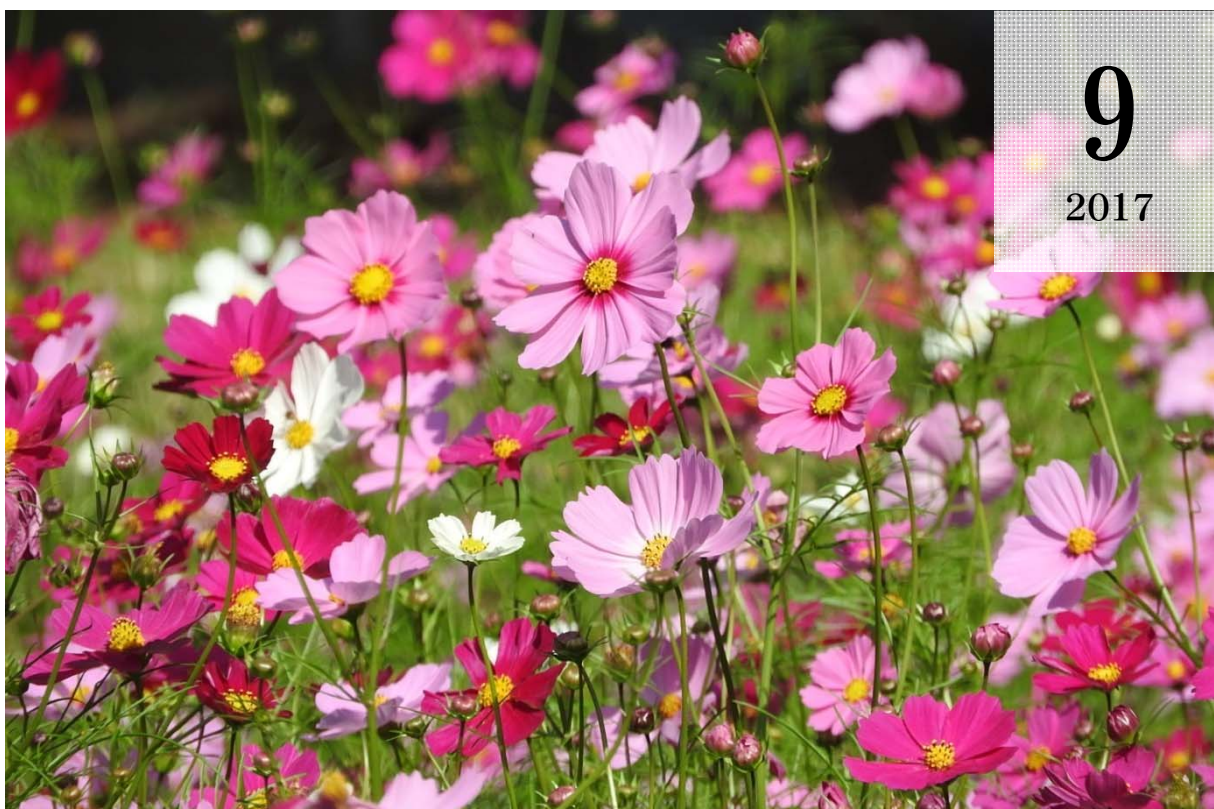


【 BizSt News ! 】

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。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



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。

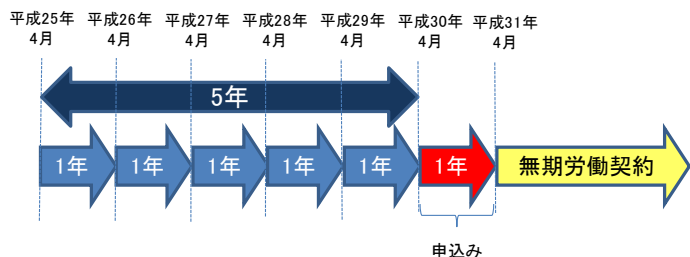


1.無期転換ルールとは

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を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。