

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ通信

おかみさわ社会保険労務士事務所  
代表 田村 由理社会保険労務士  
A4一枚評価制度&人事制度構築士  
仕事と家庭の両立支援プランナー  
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant  
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター  
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>**[実務確認事項] 災害補償 こんなときどうする QA 会社ルールとしてどうしてる？**

労災に関するこのようなケース、みなさまは、どのように考え、対応されますか？

「業務中のケガで労災が認定された従業員がいる。現在、労災保険制度より、療養補償給付と休業補償給付を受けてもらっている。ケガの回復が思うように進まず、半年近く休業をしている。その従業員から、労災の休業補償給付でカバーされない残りの部分に相当する額を請求された。そもそも、労災側で補償が行われているのだから、会社が残りを負担するということがあるのか？」このようなケースいかがでしょうか？ 紛争化が懸念される場合は、弁護士相談の検討となりますが、社労士視点でお伝えできるトラブル防止の事前対応策の一つ、「万が一民事損害賠償を請求された場合のリスクを最小化する規定を定める」ことにフォーカスして、今号ではお伝えしたいと思います。

こちらの従業員さんは、「民事損害賠償請求」に関する訴えをされていると思われます。

事業主に課せられている労働基準法上の災害補償、そして、労働災害の救済を確実に行うために強制加入となっている「労災保険」上の補償給付も、実際発生した業務災害による損害のうち、従業員の財産的損害の一部を補填するに過ぎない内容となっています。実はここ、紛争化リスクが残る部分です！

労災保険の手続きを取り、保険給付がなされたとしても、実は、すべての損害が賠償されているわけではありません。休業補償の残り不足分、そして、精神的損害としての慰謝料相当額等については、別途、「民事損害賠償請求」の対象になります。ですので、従業員から「会社が安全配慮をしていなかったから私は負傷したんだ！」と主張された場合、訴訟を起こされるリスクは0ではありません。



**Q. では、このケースで生じる紛争化リスクを回避するためにできることは？**

「**労災上積補償制度**」を設定するという方法があります！



**Q. 「労災上積補償制度」とは？**

労災と認定された場合に、労災上積補償として一定金額を支払うルールを就業規則に定めることを指します。従業員に訴訟を起こさせないために、「労災上積補償金」を支払うことで、労使双方の精神的、経済的、時間的コスト削減ができます。ここを目的とした制度です。従業員側も「安全配慮義務違反だ！」と主張して裁判を起こすと、相当な労力とコストがかかるだけでなく、負けるリスクも抱えての長期間負担を覚悟しなくてはなりません。こちらも回避できるので、双方にメリットがあると考えられています。しかしながら、訴訟化を防止できるとはいえ、会社は一定額を支払うこととなりますので、支払い額を確保するために民間保険に入る等、コストを伴う準備も必要です。ですので、こういったお金での解決事案を起こさせない労務環境整備、そして、風土作りに集中して取り組むということも必要ではないでしょうか。法律を用いて解決しても「感情」は残ります。ルールを厳格化しても、どちらが正しく、どちらが間違っているのかという思考習慣に偏るのではなく、どんな場面でも「この場をどうやったらよくしていけるか？」という視点を持てると変化を作れると信じています。経営者様と共に考え、労使共に安全に安心できる場を作る支援を行う社労士としては、ここを最もお伝えしたいところです。職場作りのヒントになると嬉しいです。

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」 被扶養者認定・事業主証明とは？

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「130万円の壁への対応」も含まれており、パート・アルバイトの方が、繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がっても、事業者(会社など)が「一時的に収入が上がった」ことを証明すれば、引き続き配偶者の扶養に入ることが可能となりました。この支援措置を受けるためには、パート・アルバイトの方(被扶養者である方)がご自身の職場から一時的に収入が増加した旨の証明をもらい、その配偶者の方(被保険者である方)が職場における被扶養者の収入の確認時に、その証明を提出する必要があります。

### 《事業主の証明による被扶養者認定の円滑化》

(例)毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合。(首相官邸HP掲載資料より)



厚生労働省からは、この支援措置に関する証明書式を公表しています。「被扶養者の収入確認に当たっての一時的な収入変動に係る事業主の証明書」という名称です。従業員の方から証明を求められた場合は、下記書式をDLとして、必要事項を記入してお渡しください。

**被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書**

当事業所において雇用されている下記被扶養者<sup>※1</sup>については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である130万円未満<sup>※2</sup>です。この事業主証明書に記載された期間に係る収入増については、人事労務による労働時間延長等により一時的なものであることを説明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を指します。  
 ※2 申請月の前月の標準労働時間(標準労働時間)による標準賃金(標準賃金)に該当する程度の標準賃金については、180万円未満となります。

【被扶養者・被扶養者記載欄】

|                     |          |
|---------------------|----------|
| 提出年月日 <sup>※3</sup> | 令和 年 月 日 |
| 被扶養者<br>(フリガナ) 氏名   |          |

※3 被扶養者の事業所や届出(被扶養者届出書)に記載する期に記入してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 事業所所在地                       |             |
| 事業所名称                        |             |
| 事業主氏名                        |             |
| 届出番号                         |             |
| 雇用契約等により本来想定される年間収入          | 令和 年 月 まで 円 |
| 人事労務による労働時間延長等が行われた期間        | 令和 年 月 まで 円 |
| 上記期間における当事業所での労働による収入額(事業主額) | 令和 年 月 まで 円 |

《厚生労働省 HP URL》

<https://www.mhlw.go.jp/content/001159348.pdf>

## おかみさわ事務所の活動

Zoomを3つの教室とつなぎ114名の学生さんと共にワークルールを学ぶ時間を持ちました。「女性のハラスメントや人間関係などのトラブルが怖い」と不安を抱いていた学生さんから、困ったときの相談先を知ることができ、不安が和らぎました。今回習ったことを思い出しながら仕事と生活の両立をしたいと思います。と声をいただき、私自身の経験での気づきも伝えられてよかった。今後も、働くことに関する法律や制度という枠組みを知っていることでトラブルに巻き込まれない事前対応力を高めることができることを学生さんに向けて伝えていきたいなど、私自身感じさせていただく時間となりました。愛知文教女子短期大学のみなさんありがとうございました。これからの社会でのご活躍を心から応援しています！



## 今月の日常の小さな幸せ♡

久々に映画を観て感情が湧き出る感覚を得ました。私のコーチングコーチのススメで『幸せのちから(原題: The Pursuit of Happiness)』を観ました。いろんなシーンが印象に残りましたがやっぱりここ！主人公クリス・ガードナー役のウィル・スミスが5歳の息子に語る場面。

You got a dream..you gotta protect it.  
 Popole can't do something themselves..  
 They wanna tell you can't do it  
 If you want something,go get it. .Period.

唯一止めるのは私。  
 この映画からの学びは  
 信じて 描いて 決める  
 強く持ち続けたいマインド。

