

NEWS LETTER **4** 2010

4月1日といえば、日本では新しい年度のスタートする日になっています。

入学、進学、新入社員などフレッシュな人たちがあふれるこの時期、心も新たにがんばっていきたいと思います。

また、4月の労働基準法改正や7月に予定されている育児・介護休業法の改正により、今後は益々、労働時間の管理が重要になってきます。次回の法律改正が予定されている3年後を見据えた準備が必要となります。



労働災害等により休業者が発生した場合に提出が必要な労働者死傷病報告

労働者名簿・賃金台帳の作成と保存義務

私傷病で会社を休業した際に支給される傷病手当金

拡充される子の看護休暇制度と新設される介護休暇制度

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

URL:<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

労働災害等により 休業者が発生した場合に 提出が必要な労働者死傷病報告

① 労働災害等により休業者が発生した際の報告義務

事業者は、労働者が労働災害その他就労中または事業場内等において、負傷、急性中毒などにより死亡または休業したときは、労働者死傷病報告を所轄の労働基準監督署へ提出する必要があります。この労働者死傷病報告は休業日数によって、以下のように報告様式および期限が異なります。

	報告様式	期限
休業が4日以上の場合・死亡した場合	労働者死傷病報告 (様式第23号)	遅滞なく
休業が4日未満の場合	労働者死傷病報告 (様式第24号)	四半期毎にそれぞれ期間最後の月の翌月末日まで

② -1 改正情報:平成22年4月1日より労働者死傷病報告の様式が改正されました

派遣労働者が労働災害等により死傷した場合、派遣元および派遣先双方の事業者がそれぞれ所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要があります。派遣先事業者は、提出した労働者死傷病報告の写しを派遣元事業者に送付することになっています。なお、平成22年4月1日より、休業4日以上の場合にかかる労働者死傷病報告の様式(様式第23号)が改正され、派遣労働者が被災した場合には、派遣元は派遣先の事業場の郵便番号を記入することになりました。

② -2 改正情報:平成22年4月1日より労働者死傷病報告を提出するときは新様式となります

労働災害等により死傷した労働者が派遣労働者であるか否かにかかわらず、平成22年4月1日以降は改正後の新様式(様式第23号)で提出しなければなりません。また、労働災害等の発生年月日が平成22年3月31日以前であっても、4月1日以降に提出する場合には、新様式を使用することとなりますので注意が必要です。

労働者死傷病報告に関する注意点

- 会社で治療費を全額補償し、休業中も出勤したときと同様に賃金を支払うなどして、労災保険の請求をまったく行わなかった場合においても、労働災害等により労働者が休業した場合には必ず「労働者死傷病報告」を提出する必要があります。
- 労働者死傷病報告は、休業が1日以上発生した場合または死亡した場合に提出義務がありますが、休業しなかった場合には提出の必要はありません。
- 故意に労働者死傷病報告の提出を怠るといわゆる「労災かくし」となり、法律によって厳しく処罰されることがありますので、確実に提出することが求められます。

労働者名簿・賃金台帳の作成と保存義務

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。

総務部長

4月になり新入社員が入社しましたが、会社としてどのような準備が必要ですか？



会社としては、事業場ごとに各労働者（日雇労働者を除く）について労働者名簿を調製する必要がありますね。この労働者名簿に記載しなければならない事項は、次の7点とされています。

社労士



- ①労働者の氏名、生年月日、履歴
- ②性別
- ③住所
- ④従事する業務の種類（ただし、常時30人未満の労働者を使用する事業場においては記載不要）
- ⑤雇入れの年月日
- ⑥退職の年月日およびその事由（退職事由が解雇の場合はその理由を含む）
- ⑦死亡の年月日およびその原因

入社した者については新たに労働者名簿を作成し、退職した者については上記⑥の事項を記載しておく必要があるということですね。



そうですね。また、社員の中には転居のために住所が変わる者もいますので、この場合は変更の都度、遅滞なく訂正しておくことになります。



ところで退職者の労働者名簿については、いつまで保管しておけばよいのでしょうか？



会社には書類の保存が義務づけられており（労働基準法第109条）、労働者名簿については、社員の死亡、退職または解雇の日から3年間保存する必要があります。



なるほど。3年間保存しておかなければならないのですね。



また労働者名簿の他に、会社は事業場ごとに賃金台帳を作成し、一定事項を賃金支払いの都度、遅滞なく記載する必要があります。この賃金台帳については、先ほどの労働者名簿の場合と異なり、日雇労働者についても調製する必要があります。



賃金台帳にはどのような事項を記載しておく必要がありますか？



記載すべき事項は、次の8点になります。

- ①氏名
- ②性別
- ③賃金計算期間
- ④労働日数
- ⑤労働時間数
- ⑥時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数
- ⑦基本給、手当その他賃金の種類毎にその額
- ⑧賃金の一部を控除した場合のその額

なお、会社によっては通勤手当として定期券を現物支給している場合がありますが、この場合は、その評価総額を記載しておく必要があります。

また、労働者名簿と賃金台帳に記載すべき内容が似通っていることから、あわせて作成することが認められています（労働基準法施行規則第55条の2）。ちなみに、賃金台帳は最後に記載した日から3年間保存することになっています。



【ワンポイントアドバイス】

- ①会社は、事業場ごとに労働者名簿を各労働者（日雇労働者を除く）について調製し、一定事項を記載する義務がある。
- ②労働者名簿に記載すべき事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しておく必要がある。
- ③会社は、事業場ごとに賃金台帳を調製し、一定事項を記載する義務がある。
- ④労働者名簿は労働者の死亡、退職または解雇の日から、賃金台帳は最後の記載をした日から3年間保存する必要がある。

私傷病で会社を休業した際に 支給される **傷病手当金**

健康保険に加入している労働者が業務外の病気やケガで会社を休み、賃金を受けられない場合には、健康保険よりその間の所得を保障することを目的とした傷病手当金が支給されます。今回は、この制度の基本を確認しておきましょう。

1. 傷病手当金の支給対象日

傷病手当金は、対象となる労働者が業務外の病気やケガのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間となった上で、4日目以降の休業日について支給されます。

2. 傷病手当金の支給額と調整

傷病手当金として支給される額は、1日につき、標準報酬日額（※）の3分の2に相当する額です。なお、働くことができない期間について、以下の①～③に該当する場合は、傷病手当金の支給額が調整されることとなります。

- ①事業主から賃金を受けた場合
- ②同一の傷病により障害厚生年金を受けている場合（同一の傷病による国民年金の障害基礎年金を受けるときは、その合算額）
- ③退職後、老齢厚生年金や老齢基礎年金または退職共済年金などを受けている場合（複数の老齢給付を受けるときは、その合算額）

【具体的な調整方法】

- ①～③の日額が傷病手当金の日額より多いとき …… 傷病手当金は支給されません
- ①～③の日額が傷病手当金の日額より少ないとき …… 傷病手当金からその差額が支給されます

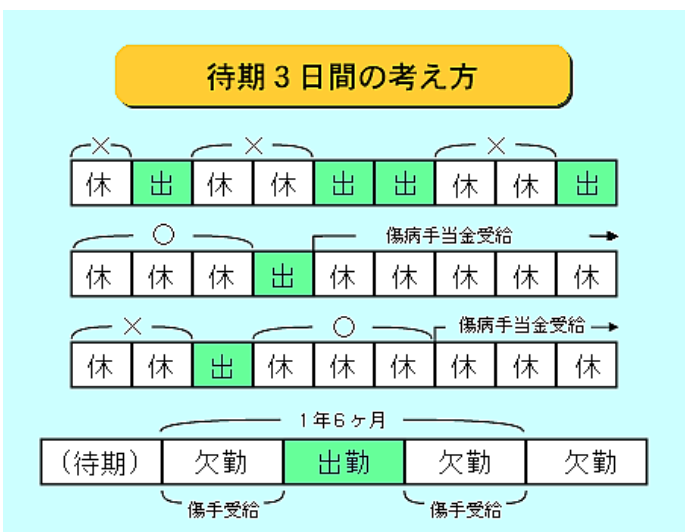
※標準報酬日額：健康保険の標準報酬月額を30日で割ったもの

3. 傷病手当金が支給される期間

傷病手当金は、病気やケガで休んだ期間のうち、最初の3日を除き（これを「待期」といいます）、4日目から支給されます。その支給期間は、支給を開始した日から数えて1年6ヶ月間となっています。なお、待期の考え方は右図を参考にしてください。

【ワンポイントアドバイス】

社員が入院のために会社を休み傷病手当金の申請を行うようなケースでは、多額の療養費がかかっている場合があります。このようなときには傷病手当金のみではなく、高額療養費の申請を行う必要がないか、確認することが望まれます。



全国健康保険協会「傷病手当金」より

拡充される子の看護休暇制度と 新設される介護休暇制度

6月30日に施行される改正育児・介護休業法では、従来より法制化されていた子の看護休暇制度が拡充されるほか、この制度と仕組みが似通っている介護休暇制度が新設されます。今回はこの2つの制度について、そのポイントを取り上げておきましょう。

1. 子の看護休暇制度(拡充)

1) 取得可能な労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日雇労働者は除外）。但し、労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで以下の労働者は除外可能。

- ①入社6ヶ月未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

2) 看護休暇の取得可能日数

対象となる子が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで

3) 看護休暇を取得する目的

- ・負傷し、または疾病にかかった子の世話をするため
- ・子に予防接種や健康診断を受けさせるため

※下線部が今回の法改正の内容

2. 介護休暇制度(新設)

1) 取得可能な労働者

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日雇労働者は除外）。但し、労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで以下の労働者は除外可能。

- ①入社6ヶ月未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

2) 介護休暇の取得可能日数

対象家族が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで

3) 介護休暇を取得する具体的内容

- ・対象家族の介護
- ・対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話

4) 要介護状態の定義

負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

5) 対象家族の定義

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、同居し扶養する祖父母・兄弟姉妹・孫、配偶者の父母

これらの休暇は年次有給休暇とは別に与えなければならないとされていますが、取得時における賃金は無給でも構いません。なお、介護休暇の制度化については、常時雇用労働者数が100人以下の企業においては適用が3年間猶予されることになっています。