

NEWS LETTER **2** 2011

最近、年金に関するトピックスが相次いでいます。「現役世代の1.8人が受給世代を支えているので限界に近い」「受給開始年齢を現在の65歳から引き上げる必要がある」等ですが、言えることは「年金だけで幸せな老後生活を送るのは無理になった」ということです。自己責任という言葉が強くのしかかってきています・・・



■ 退職時に求められる 主な事務手続き

- 重要度が増すメンタルヘルス対策
（事業場内産業保健スタッフ等
によるケア）
- 今後深刻な影響が懸念される
中小企業の退職金支払い問題
- 総務担当者がしっかり
理解しておきたい
傷病手当金の待期期間

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

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

退職時に求められる主な事務手続き

従業員が退職する際には、雇用保険や社会保険をはじめとして様々な手続きが必要となります。そこで以下では、退職時に発行すべき書類と退職時の手続きについて主なものを取り上げましょう。

①退職証明書・解雇理由証明書

従業員が退職する際に、以下の5つの事項について証明書を請求したときには、会社は遅滞なくこれを交付する義務があります。また従業員を解雇する際、従業員が解雇の理由について証明書を請求したときは、これらの事項を含めた証明書を遅滞なく交付する必要があります（労働基準法第22条）。

- ①使用期間
- ②業務の種類
- ③その事業における地位
- ④賃金
- ⑤退職の事由（解雇の場合はその理由を含む）

②雇用保険被保険者離職票

雇用保険被保険者である従業員が退職する際、会社は被保険者でなくなった日の翌日から10日以内にハローワークにおいて資格喪失の手続きを行う必要があります。また従業員が雇用保険被保険者離職票（以下、「離職票」という）の発行を求めている場合、併せて離職票の発行の手続きを行う必要があります。なお、離職票の発行は、たとえ退職後に雇用保険の基本手当が受給できない場合であっても、退職する従業員が発行を求めた場合には必ず発行しなければなりません。

③給与所得の源泉徴収票(源泉徴収票)

年途中で退職した従業員に対して、源泉徴収票を発行する必要があります。退職した従業員は再就職した会社の年末調整や確定申告において、この源泉徴収票により所得税の精算を行うことになります。

④健康保険(任意継続)

健康保険に加入していた従業員が退職後も引続きその健康保険制度に加入を希望する場合には、退職者本人が「任意継続被保険者 資格取得申出書」を保険者へ提出する必要があります。なおこの申出は、退職日の翌日から20日以内に必ず手続きを行わなければならないことから、会社は本人に対して、手続きの方法の他、期限厳守であることを伝えることが望まれます。

年度末にかけては採用活動や新入社員の受入れ等で繁忙になることから、手続き漏れが発生したり、発行までに時間を要したりします。事前の対策として、書類発行までの流れを整備し、漏れなく手続きを進めたいものです。

重要度が増す **メンタルヘルス対策** (事業場内産業保健スタッフ等によるケア)

メンタルヘルス対策では、従業員自身が自分のストレス状態に気付くことなどのセルフケア、そして、従業員の身近で働く管理監督者が従業員の相談対応等をするラインによるケアがあるとお聞きしました。その他にはどのようなことがありますか？



総務部長

社労士



いまお話にあった2つのケアが基本となりますが、その他にも「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」というものがあります。産業医、衛生管理者、保健師が従業員や管理監督者に対し支援することやメンタルヘルスケア実施に関する企画立案、事業場外資源とのネットワーク形成やその窓口になることなどを想定しています。

なるほど、会社の安全衛生に関するスタッフによるメンタルヘルス対策ということですね。



はい、そうですね。厚生労働省から平成18年に出了れた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、このような産業保健スタッフなどからメンタルヘルス対策の実務担当者（メンタルヘルス推進担当者）を選任することが望ましいとされています。



しかし、営業所のような人員規模の小さな事業場の場合、このようなスタッフがないことも多いのですが、この点はどのように考えればいいのですか？



メンタルヘルス推進担当者は、やはり衛生管理者や常勤の保健師が適任であると思いますが、特に資格が必要というわけではありません。事業場の規模に合わせ、人事労務管理スタッフが担当してもよいでしょう。

人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置や人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間をはじめとした労働条件の改善を行うことができるため、管理監督者とは異なる立場で対応ができると思いますよ。



確かにそうですね。ラインによるケアで従業員の問題を発見した管理監督者の意見を吸い上げ、対策を打っていく必要がありますからね。



はい、そのような点では、「メンタルヘルス対策」を安全衛生委員会のテーマとし、継続的に対策を考えていきたいものですね。



事業場内産業保健スタッフというとなしく感じますが、できるところから取り組んでいこうと思います。



【ワンポイントアドバイス】

- ①メンタルヘルス対策においては、産業医や保健師等の活用も有効となる。
- ②小規模な事業場では人事労務管理担当者がメンタルヘルス推進担当者を兼ねて対策を進めることが考えられる。

今後深刻な影響が懸念される 中小企業の退職金支払い問題

退職金の資金準備はできていますか？

多くの中小企業においては従業員の年齢が年々上昇しており、平均年齢が50歳を超えるような企業も珍しくなくなっていますが、従業員の高齢化が進むに連れて心配になるのが退職金の支払準備です。退職金は一旦制度化すると、それは従業員との労働契約の一部となり、会社業績が悪く、十分な資金がないような状態であっても、必ず支給しなければならない債務となります。ですから「退職金倒産」という最悪の結末を迎えることがないように、早い段階からの資金準備が欠かせません。

中小企業でもっとも導入実績が多い「中退共」の基本的仕組み

退職金の資金準備の商品には様々なものがありますが、中小企業においてもっとも導入実績が多いのが、中小企業退職金共済制度（以下、「中退共」という）です。これは、中小・零細企業においても退職金制度を持つことができるようにと国が作った共済制度であり、現在の加入企業は36万9千所、加入従業員数313万人（平成22年10月末現在）となっています。

中退共は、月額5,000円から30,000円までの掛金を会社が設定し、毎月納付することによって、従業員の退職時に退職金が支払われるという仕組みになっていますが、その掛金は法人企業の場合は損金、個人企業の場合は必要経費として全額非課税となるなど、様々な優遇措置が設けられています。

平成23年1月より、さらに使い勝手が向上！

中退共は、これまで事業主と生計を一にする同居の親族については、加入することができませんでした。しかし、平成23年1月1日より、事業主と生計を一にする同居の親族についても一定の要件を満たしていれば、「従業員」として、加入できるようになりました。これにより、中小のオーナー企業にとっても中退共が利用しやすくなります。

安定的な経営のためには退職金の計画的な準備が必要

退職金は企業経営における大きな隠れ債務であるといわれることがあります。今後、多くの中小企業においては、これまで経験したことがない定年退職者のラッシュを迎えることとなります。まずは現時点の退職金の要支給額を把握した上で、必要な資金準備や（場合によっては）制度の見直しなどを検討されることをお勧めします。



総務担当者がしっかり理解しておきたい 傷病手当金の待期間

健康保険から受けることのできる給付には様々な種類がありますが、業務外の病気やけがのために働くことができず、仕事を休んだ場合には、所得補償として傷病手当金が支給されます。この傷病手当金は働くことができず、仕事を休んだ日が連続して3日間あった上で、4日目以降の休業した日に対して支給されます。支給額は1日につき標準報酬日額（標準報酬月額÷30）の3分の2の金額であり、支給期間は支給が開始された日から最大1年6ヶ月間とされています。

傷病手当金の受給要件

傷病手当金を受給するためには、原則として、以下の4つの要件を満たす必要があります。

- ①療養中であること
- ②労務不能であること
- ③4日以上仕事を休むこと
- ④給料の支払いがないこと

この中でも「③4日以上仕事を休むこと」という要件は特に勘違いしやすいため注意が必要です。具体的には「待期間」と呼ばれる最初の3日間の取扱いであり、以下ではそのポイントについて解説します。

[ポイント1] 待期の完成には連続3日間の休みが必要

業務外の病気やけがで休み始めてから、連続する3日間の待期間が必要です。図1の通り連続した3日間が休みでなければ待期は完成せず、傷病手当金を受給することができません。

図1

待期完成							支給開始				
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	休日	休日	出勤	欠勤	欠勤	欠勤	欠勤
1	2		1		1	2		1	2	3	

[ポイント2] 年次有給休暇を取得したとしても待期としてカウント

年次有給休暇を取得した場合でも待期の1日とカウントされ、図2の通り最初の3日間にすべて年次有給休暇を取得したとしても待期は完成します。なお、4日目以降に年次有給休暇を取得している場合には、「④給料の支払いがないこと」の要件に抵触し、傷病手当金が支給されません。

図2

待期完成				支給開始
月	火	水	木	
年休	年休	年休	欠勤	
1	2	3		

[ポイント3] 待期のカウントは土日など会社の所定休日も対象

待期のカウントには所定労働日のみならず、会社の所定休日も対象となります。したがって、図3のようなケースでも待期が完成することとなります。

図3

待期完成				支給開始
金	土	日	月	
欠勤	休日	休日	欠勤	
1	2	3		

傷病手当金は私傷病により休業する際の所得補償であり、受給する本人にとっては大きな関心事であるはずですが、特に支給開始時の待期についてはそのカウント方法が複雑であり、従業員からの問い合わせも多い事項となっています。ポイントを押さえ、間違いのないように従業員への説明と請求処理を行いたいものです。