



曾我事務所ニュース

一人でも60歳以上の労働者がいれば、定年70歳引き上げで120万円

4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されました。従来の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保が努力義務になりました。

努力義務ですから強制ではありません。70歳までの雇用確保は、やれる事業所だけやればよいということです。しかし、65歳までの雇用確保の事例のように、やがて義務になります。

65歳過ぎても元気な人はたくさんいます。業務にもよりますが、むしろ発想を転換して66歳以上の雇用を検討してはいかがでしょうか。

「お前は高齢者をコキ使おうというのか？」という人もいますが、まだまだ元気で働きたい人もいます。そうした人のために、定年を70歳に引き上げてしまうのです。

60歳以上の方が一人でもいれば120万円の助成金が支給されます。10人以上であれば160万円まで支給されます。（「65歳超雇用推進助成金」といいます。）良い助成金ですが、条件が2つあります。1つは、60歳以上で1年以上継続して雇用されている被保険者が1人以上いること（定年前に期間の定めのない労働契約を結んでいる、または定年後に継続雇用制度で引き続き雇用されていることが条件）、2つめは就業規則の作成を社会保険労務士等に委託し、報酬を支払っていること（自社で就業規則を改正した場合は対象になりません。）です。

解雇は簡単ではない「解雇でなく退職勧奨を！」

問題社員対応は証拠が大切「100の証言より1枚のリアルなペーパー」

解雇・退職をめぐるトラブルが増えています。能力のない、協調性のない問題社員を解雇したいという相談が最近増えています。しかし、どのように能力がないのか、どのように協調性がないのかを聞いても、問題があるようには思えません（話を聞く限り、どこにでもいる一般的な人のように見受けられます）。問題があることを裏付ける具体的なエピソードがないのです。

中小企業の場合、裁判で解雇が認められるのは極めて稀です。争った場合、証拠が大切です。

社長がその社員のことを、「何しろくだらない人間なのです。」「ボーンとしていたんです。」と言っても「証拠」がありません。（これでは裁判官を納得させる証拠になりません）

いくら口頭で弁明しても、裁判官は会社に勤めたことなどありませんから、やはり書面での証拠が必要です。始末書でなくても構いません。

当事務所では「勤務等改善指導書」（イエローカード）を提案しています。経営者側の弁護士が考案したもので、これを3枚交付すると8割の従業員は自ら退職していくという仕組みです。

当事務所のホームページからもダウンロードできますが、必要な方は下記までご連絡ください。

〒262-0033

千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702

TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758

E-mail: soga@sogaoffice.jp(曾我宛)

: srsogat@sogaoffice.jp(事務所宛)

ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>

緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士 曾我 浩
行政書士

新型コロナウイルスによる労災認定について

業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものと認められる場合は、労災保険給付の対象となります。令和2年4月28日付けで地方労働局に対して通達が発表されました。その中で、よく寄せられる質問等に対してのQ&Aが挙げられておりましたので、気になるものをいくつか取り上げてみたいと思います。

労災保険給付の対象範囲

1. 医療・介護従事者

※業務外で感染したことが明らかな場合を除く

2. 医療・介護従事者以外

1) 感染経路が業務によることが明らかな場合

・同僚や利用者など、業務中に接していた人が感染していた場合

2) 感染経路が不明でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合

・不特定多数の人と接する機会の多い業務に従事していた場合など

3. 海外出張等の

1) 海外出張労働者

※出張先国が多数の本感染症の発生国であるとして、明らかに高い感染リスクを有すると客観的に認められる場合には、出張業務に内在する危険が具現化したものか否かを個々の事案に即して判断する。

2) 海外派遣特別加入者

※国内労働者に準じて判断すること。

労災と認定されれば、病院の治療費については、**国から全額支給**されますし、治療中に仕事を休んでいる期間について、給料のおおむね**8割の休業補償給付**が支給されますので、安心して、新型コロナウイルス感染症の治療に専念できますね！



Q 新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を受けたことで健康被害が生じた場合、労災給付となるのでしょうか。

A ワクチン接種は、労働者の自由意思に基づくものであるため、原則労災給付の対象となりません。

ただし、**医療従事者**や**高齢者施設等**の従事者に関しては、業務の特性として医療機関等の**事業主の事業目的の達成に資するものであるため**、労働者の業務遂行のために必要な行為として、労災保険給付の対象となります。



ただし…医療従事者等以外の労働者が仕事に新型コロナウイルスに感染したとしても、感染経路を特定しないと、労災と認定されないのが原則です。

新型コロナウイルスの感染経路を特定するには、時間と労力がかかり、速やかな労災補償を受けられない場合もあります。

そこで、速やかな補償を求めたい時には、**健康保険の傷病手当金**を受給することを検討します。

傷病手当金とは、仕事以外の傷病で欠勤し、給料が支給されない場合に、安心して治療に専念できるように、健康保険の保険者（協会けんぽ・健康保険組合）から賃金の一部に相当する現金が給付される制度です。