

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

08
2023
August

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
無断で休日出勤した従業員がケガ!
これって労災に認定される? されない?
- P3 | 知って得する助成金情報
仕事と介護を両立できる
環境づくりに取り組む事業主を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
定期券使用期間の途中で退職!
残りの定期代は返してもらえる?

数字で
見る労務
1.36

国立社会保障・人口問題研究所が公表した『日本の将来推計人口(令和5年推計)』によると、将来の合計特殊出生率について、2017年の前回推計では1.44(2065年)でしたが、今回は1.36(2070年)に低下しました。これは、新型コロナ禍以前からの出生率の低下が大きく影響したものと見られています。一方、平均寿命はわずかに伸び、外国人の入国超過数は増加する見通しです。

また、2020年の総人口は約1億2,615万人でしたが、2070年には約8,700万人に減少。総人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)は、2020年の28.6%から2070年には38.7%に上昇するとの推計が出ました。50年後の推計とはいえ、日本経済に深刻な影響を及ぼすことは間違いありません。企業においては人口減少を踏まえた戦略を検討する必要があります。

無断で休日出勤した従業員がケガ! これって労災に認定される? されない?

労働災害(労災)とは、業務上の事由または通勤によって負傷、疾病、傷害または死亡(以下、傷病等)となることを指します。事業者には労災を防止する義務があり、労災が起きた場合には、その責任を問われることがあります。では、長期休暇中の従業員が無断出勤して怪我をした場合、事業者には責任はあるのでしょうか。労働災害が認められる範囲について解説します。

業務に従事していない場合でも 業務災害が認められる可能性

事業主は一人でも労働者を使用したら、労災保険に加入する義務があります。労災保険(労働者災害補償保険)は、従業員が業務上や通勤中に傷病等となった場合に、労災保険による給付が行われます。ただし、従業員の傷病等がすべて労災に認定されるわけではありません。労災は業務に起因する業務災害と、通勤中の通勤災害に分かれており、それぞれに認定基準が定められています。ここでは、業務災害と認定される基準について説明します。

業務災害と認定されるためには、2つの条件があり、従業員が事業主の支配下にあること、支配下にあったこととその負傷等との間に因果関係があることです。たとえば、工場で機械に巻き込まれて怪我をした場合や、飲食店で調理中に火傷をした場合などは、勤務中の傷病なので、事業主の支配・管理下にあるといえます。このようなケースでは特別な事情がない限り、業務災害に該当する可能性が高くなります。ただし、故意に事故を起こしたことによる傷病や、業務とは関係のない作業が原因の傷病、自然災害で負った傷病(災害を被りやすい業務の事業は除く)などは、業務災害と認められません。

また、事業主の支配・管理下であれば、業務に従事していなくても、業務災害と認められることがあります。たとえばトイレ休憩の時間、用具や設備の後片付けの時間などは、業務に付随する行為であり、事業主の支配・管理下にあるとみなされます。よって、このときに起きた事故などに起因する傷病は、業務災害と認められます。さらに、休憩時間なども業務の時間ではありませんが、私的な作業や故意の事故で負った傷病ではない限り、業務災害と認められる可能性は高いでしょう。

従業員の自己判断による 休日出勤にも要注意

従業員が外回りや出張などで事業主の管理下を離れている場合でも、会社や上司から命令を受けて業務に従事しているため、一般的には事業主の支配下にあるといえます。つまり、外回り中や出張中の傷病でも、特別な事情がない限りは、通常の事業所などと同様に業務災害として扱われます。

では、たとえば長期休暇中の従業員が、無断で出勤して怪我をした場合はどうなるのでしょうか。このケースでも、事業主の支配下にあるか否かで判断することができます。無断で出勤しているということは、会社や上司の命令を受けずに、自己判断で業務に赴いたことになります。これは事業主の支配下にあるとはいえず、このときに起きた事故などによる傷病は、業務に起因するものだったとしても業務災害とは認められません。

ただし、事業主の支配下になかったのかどうかは、実際の状況をふまえて個別に判断する必要があります。長期休暇中の従業員が無断で出勤していることを、本当に会社や上司が知らなければ、事業主の支配下になかったといえるかもしれません。しかし、暗黙の了解になっていたり、黙認されていたりした場合などは、事業主の支配下にあると判断されて業務災害が認められる可能性もあります。休日出勤の場合でも、会社の指示のもとなのか、自己判断なのかなどによって結果は異なります。

休暇中の従業員が無断で出勤することは、会社にとってリスクでしかありません。予防労務の観点からは、出社をさせない、出社しても社内に入れなようなセキュリティ対策も重要です。無断で出勤する従業員がいたら、状況をよく確認したうえで、就業規則に沿った適切な対応を行いましょう。



仕事と介護を両立できる 環境づくりに取り組む事業主を支援

近年、家族の介護のために離職を余儀なくされる人が増えています。そのような『介護離職』を予防するため、仕事と家庭の両立支援のために職場環境整備に取り組む中小企業事業主に対し、国から助成金が支払われます。今回は『両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)』について説明します。

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

【主な支給要件】

A.介護休業

<休業取得時>

●介護休業の取得および職場復帰について『介護支援プラン』を作成し、プランに沿って支援する旨をあらかじめ労働者へ周知すること。

●介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録したうえで介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認し、プランを作成すること。

●プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日(所定労働日)以上の介護休業を取得すること。
※対象労働者について、当該介護休業開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

<職場復帰時>

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者である(休業取得時を受給していない場合は申請不可)とともに、休業取得時の要件かつ下記要件を満たすことが必要。

●『休業取得時』の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。

●対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

<業務代替支援加算> ※令和5年度新設

職場復帰時への加算

●新規雇用:介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合

●手当支給等:代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合

B.介護両立支援制度(介護のための柔軟な就労形態の制度)

●介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。

●介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録したうえで介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認してプランを作成すること。

●プランに基づき、業務体制の検討を行い、下表の1~8いずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上(※1、2を除く)利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

1	所定外労働の制限制度	5	介護のための在宅勤務制度
2	時差出勤制度	6	法を上回る介護休暇制度※1
3	深夜業の制限制度	7	介護のためのフレックスタイム制度
4	短時間勤務制度	8	介護サービス費用補助制度※2

注:※1、2の制度は利用期間が利用開始から6カ月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

【個別周知・環境整備加算】※令和5年度新設

介護休業(休業取得時)または介護両立支援制度を利用した対象者に対して下記1および2の両方の取組を実施した場合に加算して支給します。

1.対象労働者への個別周知

資料を用いて対象労働者に制度、待遇等についての説明を行うこと。

2.仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備

社内の労働者向けに、相談体制の整備や研修などの指定措置を2つ以上講じていること。

【支給額】※A、Bいずれも1事業主1年度5人まで支給

		支給額
A介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
B介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (AまたはBに加算)		15万円

このほかにも、細かい支給要件や必要な書類などがあります。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/001082093.pdf>

定期券使用期間の途中で退職！ 残りの定期代は返してもらえる？

わが社では、従業員から通勤用の定期代を申請してもらい、その金額を支払う形で交通費を支給しています。しかし、いつも6カ月ごとに定期券を購入している従業員が、期間途中の4カ月目で退職することになりました。

このような場合、残り2カ月分の交通費の返還を求めることはできるのでしょうか？

結論

交通費の支給は多くの企業に導入されていますが、その取扱いについて明確に定めている企業は多くありません。そもそも交通費の支給は法律的な義務ではなく、支給方法も法的な定めはありません。すでに支払っている交通費の適用外分を返還できるかどうかは、途中退職時の交通費の精算方法について就業規則に定めているか否かによります。

交通費の取扱いに関しては 就業規則での定め方次第

交通費の支給に関しては、「通勤交通費を支給するか」「支給方法はどうか」「退職時の精算はどうするか」など、就業規則で定めることにより、その扱いが明確になります。逆にいうと、明確な定めがないままに支給をしていると、企業の思惑通りにいかないこともあるため注意が必要です。

企業としては、6カ月分の定期券代を支給したにもかかわらず4カ月間で退職するのであれば、2カ月分は払い戻し、その分を返金してほしいと思うのが当然といえます。しかし、必ずしもそうしてもらえとは限りません。

就業規則に定めていない場合は 従業員とよく話し合おう

同様に、たとえば1カ月分の定期代を支給し、勤務日数1日のみで退職することになった場合でも、就業規則に定めがなければ1カ月分の定期代を満額支給することになるかもしれません。この場合、残りの交通費の返金に応じてもらえるかは、その従業員との話し合い次第となります。

交通費は、実費を支給したり、定期券を支給したりと支給方法もいくつかあり、退職時や在宅勤務時、有給取得時の交通費など、扱いに迷うことの多い手当といえます。自社の規則に明確な定めがあるかどうか、一度確認してみるとよいでしょう。