



7月1日から「全国安全週間」が始まります

浜松の労基署管内では、令和2年度の休業4日以上の死傷災害は1,029件で、**全国でもかなり多い地域**です。小売業・飲食店・病院などの第三次産業で増加傾向にあり、発生事由は転倒が最も多いです。全国安全週間を機会に、職場内に「すべる」「つまづく」「ふみはずす」箇所がないか点検をし、4S（整理・整頓・清掃・清潔）を心掛け、労災事故をなくしていきましょう！

◆もし労災事故が起きてしまったら・・・◆

労災は労働者が**業務や通勤を原因として** 被った負傷・疾病・障害・死亡です。

業務災害（負傷）	所定労働時間内や残業中の業務行為や、事業場の施設・設備の管理状況を原因として被った負傷。出張や社用外出中で業務に従事している際も含まれます。
業務災害（疾病）	業務による身体への過度な負担や有害な化学物質・病原体などの有害因子にさらされたことで発症した疾病。
通勤災害	就業に関し②住居と就業場所間の往復①就業場所から他の就業場所への往復③単身赴任先住居と帰省先住居の間の往復を合理的な経路及び方法で行う際に被った傷病等。往復の経路を逸脱・中断している間とその後は対象外です。 (例)帰宅途中に映画館に入る、飲みに行く等は逸脱・中断とみなされます。

<労災が起きた時の対応>

労災指定病院で治療しましょう(※)。**健康保険証は使えません**。病院から労災へ治療費を請求するため本人負担はありません。労災指定病院でない場合一旦費用を全額立て替え、後から労基署へ請求します。

※労災指定病院は厚生労働省の「労災保険指定医療機関検索」から検索できます。

労働不能で休業となった場合、休業4日目からは労災から休業補償給付が受けられます。

1日当たりの額＝平均賃金の80%（休業補償給付60%＋特別支給金20%）

但し、**最初の3日間は会社が1日につき平均賃金の60%を支払う必要があります。**

平均賃金＝事故・疾病発生の直前の給与×日から遡り3か月間に支払われた賃金総額÷その期間の暦日数

～熱中症は必ず防げる**災害**です～

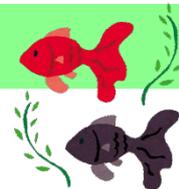
熱中症はきちんと対策をし、適切な処置を行えば必ず防止、あるいは軽症で済ますことができます。その一方で、対策を怠り、適切な処置を行わないと非常に重篤な災害となりえます。

- 日中の気温の高い時間帯を外しましょう。
- 高温下での作業は、数日前から計画的に暑さに体を慣れさせてから就かせましょう。
- 作業前・作業中の水分・塩分補給とこまめな休憩をしましょう。
- 熱中症予防グッズ（帽子や吸汗速乾性素材の衣服、屋内ではスポットクーラーなど）を活用しましょう。
- 作業前の体調確認の徹底をしましょう。
- 単独作業を避け、声かけを行うなど定期的に異常がないか確認しましょう。



<熱中症は特徴的な症状がなく、暑い環境下での体調不良は全て熱中症の可能性あり！>

加給年金と振替加算



あるお客様からこんなお問ねがありました。いっしょに勉強してみましょう。

①加給年金ってどんなもの？

厚生年金と共済組合等の被保険者期間が20年以上ある人が65歳到達時、生計を維持されている65歳未満の配偶者、または子がいる時加算されます。

対象者	加給年金額	年齢制限
配偶者	224,700円	65歳未満であること
1人目・2人目の子	各 224,700円	18歳になった年度の3月31日までの間の子、または20歳未満で障害等級1級・2級の状態にある子
3人目以降の子	各 74,900円	

※注意として配偶者が被保険者期間が20年以上の老齢年金、又は障害年金をもらう間は支給停止です。

②振替加算ってどんなもの？

配偶者の「加給年金」が加算されている場合、この人が老齢基礎年金を受け取る時に次の3つの条件をすべて満たした場合、本人の老齢基礎年金に加算がつきます。これを「振替加算」といいます。

- A. 本人が老齢基礎年金を受け取る資格を得たとき(65歳到達時)、その配偶者が加給年金の対象であること
- B. 本人の生年月日が大正15年4月2日から昭和41年4月1日の間であること。
- C. 本人が老齢基礎年金のほかに老齢厚生年金等を受けている時は、加入期間が20年未満であること。

尚、振替加算の額は年齢により40段階に細かく分かれています。

算定基礎届Q&A集

令和3年度より算定基礎届総括表が廃止となりました。

Q1：算定基礎届と月額変更届（7月・8月・9月改訂分）ではどちらの標準報酬月額が優先されますか？

A1：月額変更届（7月・8月・9月改訂分）が優先されます。算定基礎届の「3. 月額変更届予定」に○をし、その他は未記入で提出し、その後月額変更届を提出してください。

Q2：給与計算が20日締め、当月末払いの会社で4/1入社した社員について4月の給与は1ヶ月分支給されていませんが、17日以上支払い基礎日数がある場合、4月は算定の対象月となりますか？

A2：4月は算定の対象から除き、5、6月で記入して下さい。

Q3：6ヶ月単位で支払った通勤手当（定期券代等）は報酬月額に含めますか？

A3：報酬月額に含めます。1ヶ月分を計算し、報酬月額に含めてください。

コロナ禍における従業員の整理解雇

雇用金などを活用し、できる限り従業員の雇用の維持に努め、それでもやむを得ず解雇を検討する場合、以下の点に留意が必要です。

- ① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間や、産前産後の女性の労働基準法第65条の規定による休業期間及びその後30日間は、解雇が禁止されています。
- ② 上記①に該当しない場合でも、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされます。

また、経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇（整理解雇）については、

- (1) 人員整理を行う必要性
- (2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
- (3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
- (4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているか

左記4つの事項が考慮されます。

- ③ 解雇する場合、30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

退職勧奨・解雇のいずれの場合も、従業員と合意をとるよう話し合いを重ねることが肝要です。