

事業主の特別加入について

労災保険は、労働者の業務災害及び通勤災害に対する保護を主たる目的とするものであり、事業主、自営業者、家族従業者など労働者以外の方は対象になりません。しかし、業務実態や災害の発生状況その他からみて「労働者に準じて」保護することが適当である方もいます。これらの方を労災保険の適用労働者とみなして業務災害及び通勤災害について保険給付等を行うのが「特別加入制度」です。中小事業主等（＝中小事業主とその事業に従事する人）は、第1種特別加入者としてその対象となります（ほかに第2種・第3種特別加入者があります）。

◆「中小事業主とその事業に従事する人」とは

常時300人（卸売業又はサービス業は100人、金融業・保険業・不動産業・小売業は50人）以下の労働者を使用する事業主（事業主が法人その他の団体であるときはその代表者）であって、労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託している者をいいます。その事業に従事する人には、（労働者は当然として）家族労働者や代表者以外の役員も該当します。これらの人は、包括適用され中小事業主が特別加入した場合には、一緒に加入をすることになります。

◆中小事業主等の特別加入手続き

中小事業主等の特別加入の申請は、上記の事務組合を通じて行うことになります。具体的には、事業主が、加入に際して速やかに、特別加入申請書（有害業務の場合は健康診断書添付）を、所轄労働基準監督署を経由して都道府県労働局へ提出します。

◆給付基礎日額と特別加入保険料について

労災保険料は、通常は年間賃金総額に労災保険料率を乗じて求めますが、特別加入者は労働者と異なり「賃金」にあたるものがないため、これに代わり「特別加入保険料算定基礎額表（3,500円～20,000円の13種）」が定められています。その表の「給付基礎日額」をベースに保険料を算定することになるわけです。具体的には「給付基礎日額」×365日＝「保険料算定基礎額」に対し、それぞれの事業に定められた保険料率を乗じたものが「年間保険料」になります。したがって、特別加入者の所得水準に見合った適正な額を申請することが重要になります。

育児休業について

—仕事と生活の調和の実現のために—

平成23年7月に厚生労働省が発表した「平成22年度雇用均等基本調査」の結果によると、女性の育児休業取得率は83.7%、男性の育児休業取得率は1.38%で、平成21年度の調査と比較して、女性は1.9%ポイント、男性は0.34%ポイント低下しています。

育児休業については、育児を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目的として、育児・介護休業法に規定されています。以下、育児休業制度の概要をご説明いたします。

◆育児休業制度とは

子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができる制度です。尚、1歳以降も、保育所に入所できないなどの要件を満たす場合には、1歳6ヶ月まで育児休業を延長することができます。また特例として、両親がともに育児休業をとるなどの要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2ヶ月までに延長することができます（パパ・ママ育休プラス。但し、育児休業期間は1年間が限度です）。

◆対象労働者

原則として1歳未満の子を養育する全ての労働者が対象です。但し、入社後1年未満の者や所定労働日が週2日以下の者など、一定の労働者については労使協定がある場合には対象となりません。また、期間雇用者は以下のいずれにも該当する場合は対象です。

- ①引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用が見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が満了し、更新されないことが明らかな者を除く）

◆育児休業の手続き

育児休業の申出は、原則として1ヶ月前までに（1歳から1歳6ヶ月までの育児休業は2週間前）書面で所定の事項を事業主に申出します。

◆その他の育児のための両立支援制度

育児・介護休業法では、育児休業制度のほか育児のための両立支援制度として、短時間勤務制度、所定外労働の免除、子の看護休暇、法定時間外労働・深夜業の制限等を規定しています。

「景気が好くなったら、創業します」と独立を目指しているAさんは創業を見送ったそうです。創業を見送ったのは今回が初めてではなく、最初は「資金不足」を理由にし、また過去の好景気において「（好景気が原因で）良い職人が確保出来ない」という理由に見送っていた。好景気による計画の修正は、別として、問題なのは、Aさんのように好景況を理由に計画の実行を先送りしていることと、先送りすることを悩まずに決定していることと、過ぎたり、先送りをするばかりではなく、即行動しないでみることも大切ではないでしょうか？

思い切った行動をするには、調子よくなって、不意に思いつくこと、多くあり、経営の安定している会社は、経営者を見ていない、忠実に計画を実行し、その時に良いと感じていないか？

「景気が好くなったら、創業します」と独立を目指しているAさんは創業を見送ったそうです。創業を見送ったのは今回が初めてではなく、最初は「資金不足」を理由にし、また過去の好景気において「（好景気が原因で）良い職人が確保出来ない」という理由に見送っていた。好景気による計画の修正は、別として、問題なのは、Aさんのように好景況を理由に計画の実行を先送りしていることと、先送りすることを悩まずに決定していることと、過ぎたり、先送りをするばかりではなく、即行動しないでみることも大切ではないでしょうか？

