

## 外勤社員の労働時間管理シリーズ①

営業マン等の会社外で勤務し、何時間労働したか把握できない社員には、『みなし労働時間』を決めて時間計算することができる制度が労働基準法で規定化されています。また外勤社員の時間外労働に関しては曖昧な部分もあり多くの企業において対処に苦慮されている労務管理の一つではないでしょうか。営業手当等の支給を時間外労働に充当しているケースもありますが、司法の判断では否認されることが多いようです。(就業規則等で規定化した場合は是認されるケースもあるが、実態との乖離が問題となるケースも多々ある)

労使関係が良好なときには別段これでも問題ないかもしれませんが、いったん労使関係がこじれるとサービス残業賃金不払い請求、そして退職後に労働基準監督署に駆け込むというケースがここ最近目立って来ています。

中小企業ではなじみの薄い労働基準法の『みなし労働時間制度』ですが実態に沿って制度を導入すれば労使ともに生産性の向上に寄与します。

このシリーズでは営業マン等の外勤社員に適用される『みなし労働時間制度』について数回にわたり概説していく予定です。



## 労災事故で健康保険を使用した場合は……

公的保険制度は①業務上の傷病か②業務外の傷病かによって適用される保険制度が違ってきます。①のケースでは労災保険を適用し、②のケースでは健康保険を適用します。会社の総務部門の社員であれば労災事故で健康保険を使うことは希でしょうが、現場レベルの社員であればついつい健康保険を使ってしまうケースがまま見受けられます。まず労災に切り替えるために「様式第5号療養補償給付たる療養の給付請求書」を病院に提出します。次に、健康保険で受診した分の精算をします。たいていの場合、この申請書を初診した月中に提出すれば、労災としてその場で精算してくれるようです。もし精算できない場合、健康保険で立て替えた分(治療費の7割)をいったん支払います。そこで受け取った領収書と「様式第7号療養補償給付たる療養の費用請求書」を労働基準監督署に提出してください。後日、立て替えた分が指定口座に振り込まれます。

なお、休業日数が4日以上ときは、労働安全衛生法に基づき遅滞なく様式第23号による報告書(「労働者死傷病報告」)を所轄労働基準監督署に提出します。

休業日数が4日に満たないときは、四半期毎に様式第24号による報告書をそれぞれの期間の最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署に提出します。

労働者死傷病報告の提出を怠ると、いわゆる『労災かくし』と認定される場合がありますので留意する必要があります。

(※医療機関によっては、上記の方法とは違う事もありますので事前にご確認下さい。)

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させて頂きます。よろしくお願ひします。

FAX番号45-7166 不要 貴社名 \_\_\_\_\_

