

事務所だより



社員の交通事故 さて、どの保険で?

最近、交通事故に関する相談が増えています。とりわけ多い相談が保険に関する相談です。社員が交通事故に遭った場合どの保険で治療すればいいのでしょうか?

● 次の四つの保険があります。

- ① 自動車損害保険
(自賠責保険・任意保険)
どの場合にも最優先されます。
- ② 労災保険
業務上・通勤途上の交通事故に給付があります
- ③ 健康保険
(組合健保・協会健保)
業務外・私用中の交通事故に給付があります。
- ④ 国民健康保険
(市町村国保)
どんな場合も使えます



● 交通事故の種類により保険適用の制限があります。

	①	②	③	④
	自動車損害保険	労災保険	健康保険(被保険者)	国民健康保険
業務上・通勤途上の交通事故	○	○	×	○
業務外・私用中の交通事故	○	×	○	○

● 自賠責保険・任意保険などの自動車損害保険は、どの場合にも、最優先に適用されます。

● しかし過失割合で相手と争いがある場合労災保険の先行処理や健康保険の先行処理も可能です。



ご存知ですか? リファラル採用

自社の社員に対し知人・友人などを紹介してもらう制度を導入している企業があります。このような採用の方法をリファラル採用と呼びます。

メリット

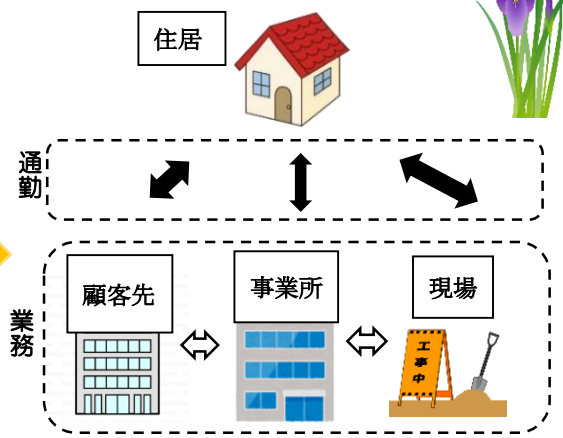
① リファラル採用のメリットは既存社員の人脈を活かして物事が進むため採用に至りやすい点にあります。

リスク

① 人材を紹介した社員に対し報奨金を支払う場合、それは給与として賃金台帳にのせなければなりません。

② また、自社の業務内容や社風を熟知している社員からの紹介であるため、適性のある人材が獲得できる可能性が高くなります。

もし、賃金台帳にのせないで「やみ給与」扱いすれば職業安定法違反となります。(職業安定法第40条)



「あーやっ」
4月から新しく事務所に入りました三木千晴です。松原市出身です。結婚して富田林に住んで9年になります。
前職では、パソコン教室のインストラクターとしており、年配の方にスマホの操作方法を教えたマホの大学生や社会人の方にMOSの資格取得の授業を担当していました。



② また、支給額があまりに高額であれば、有料職業紹介事業の認可をうけていない場合、違法行為になりかねません。

◆ おすすめポイント
① 自社のリファラル採用はいかなるものか明確に制度設計し、報奨金の支給条件を就業規則等で明示する。
② 社員に支払う報奨金は高額にしない。

