

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/06/10

VOL.5

-算定基礎届による報酬決定のルールが追加されました-

今年度は、算定基礎届による社会保険料の決定方法が追加されましたのでご説明しておきます。

業務の性質上、例年季節的に報酬が変動する事業所において、「4,5,6月の報酬の平均額」と「前年の7月から6月までの間に受けた報酬の平均額」とを比較して標準報酬

月額で2等級以上の差が生じている場合は、健保組合等の保険者に申出ることにより、「前年の7月から6月までの間に受けた報酬の平均額」をもって、算定後の標準報酬月額とすることが可能となりました。毎年、算定対象月に決算時期などが重なっている等、「4,5,6月が業務繁忙期」であるため、この時期の報酬が

その他の月に比べて高くなっている場合にこの対象になることが考えられます。この場合、事業主の申立書、被保険者の同意書が必要となります。その書式等の詳細はまだ明らかではありません。

該当する可能性がある事業所の方は一度ご相談ください。

-今夏の節電対策による休日、労働時間の変更について-

今夏の節電対策の一環として、休日や労働時間を変更して業務を行う事業所も多いのではないのでしょうか。前号に引き続き、注意点等も含めて再度解説しておきます。

(1) 休日の変更について

休日の曜日を変更するに当たっては、「休日の振替」で対応可能です。通常、就業規則には、「休日の振替」に関して規定されていると思われます。万が一規定していない場合は、以下の規定例に従って変更してください。

例:「会社は、業務上必要であると判断した場合は、所定休日を他の日に振替ることがある。この場合、振替日を休日とし、従来の休日は通常の労働日となる。」

この場合、同一週の中で休日を振替るようにしてください。同一週に振り替えられないと、特定の週が「6日勤務」となってしまう、週の労働時間が40時間を超えてしまうことになるからです。例えば、1日8時間勤務の事業所で、土日の休みのうち、土曜日の休日を翌週の月曜日に振替えたとします。そうすると土曜日は通常の労働日となり、振

替えた週の労働日は、月、火、水、木、金、土の週6日勤務とであり、この週は48時間勤務となります。この40時間を超えた8時間分については、時間外労働としての割増賃金を支払わなければなりません。このたび、自動車業界では、土日の休日を、同一週の木金に振替えるのはこの辺りを考慮してのことだと思われます。

なお、前記のように特定の週が「6日勤務」となるように休日を変更するには、変形労働時間制で対応します。こちらについては、次の項でご説明いたします。

(2) 労働時間の変更

労働時間を変更するに当たっては、①現状の1日の所定労働時間の範囲で行うのか、②特定日の労働時間を増やして対応するのかによって対応が異なります。

①の場合、始業時刻を繰り上げまたは繰り下げることによって対応します。こちらも、「業務上やむを得ない場合は、就業時刻を変更することがある」等の就業規則の根拠規定が必要となります。

ただし、始業時刻を繰り上げることによって、深夜時間帯に労働させるなど従来の始業時刻と大幅に変わってくるような場合は、労働者との十分な協議の上決定すべきです。もちろん、深夜労働に対して

は、割増賃金の支払い(0.25%以上)が必要となります。

②の場合、労働時間が1週40時間、1日8時間を超える週、または労働日が発生することがあらかじめ想定できるのであれば、「変形労働時間制」による対応を検討します。この場合、あらかじめ、変形期間中の労働日及び労働日ごとの労働時間を設定できることが条件となります。突然のお客様の要望等に対応する場合は対象になりません。

「変形労働時間制」の変形期間については、1か月以内、または1年以内の2通りあります。この夏の間ということであれば、例えば7-9の3か月単位で行うことが考えられます。もちろん、就業規則の根拠規定が必要となります。

加えて、過半数労働者代表等との労使協定の締結も必要となります。特に従来、変形労働時間制を採用していない事業所においては、割増賃金の取り扱いなど混乱が予想されるため事前に労働者への説明が求められます。

(3) まとめ

いずれにしろ、就業規則等の根拠規定の存在が前提となります。従来の休日数や総労働時間の範囲で行わないと「就業規則の不利益変更」となることも考えられます。また、根拠規定があるからと言って、労働者への協議等もせずに一方的に決定することは、労務管理上問題があると言わざるを得ません。節電対策をご検討の際には、ぜひ一度ご相談ください。

-これでいいの?? 労務管理

Q 使用者の責に帰すべき事由による休業に際し、休業手当を支払う場合の注意点

労基法26条により、使用者は、「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合は、労働者に対して、平均賃金の60%以上の休業手当を支払う義務が定められています。

この平均賃金とは、労基法12条に「算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」と定められており、実際は、直近の給与締切日から起算します。したがって、3月11日に発生した東日本大震災の影響により

休業手当を支払う場合は、賃金締切日が末日とすると、12、1、2月の賃金総額と総日数を用いて算出します。

しかしながら、4月も引き続き休業手当を支払うとなると、算定対象期間は、1,2,3月となり金額が変わることが

あるのです。なお、算定対象期間に「使用者の責に帰すべき事由による休業」が含まれるときは、その日数と賃金は除くことになっており、休業が3か月以上続く場合の平均賃金は、都道府県労働局長が定めるものとされています。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax: 03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com URL: www.sr-iino.com

HPも更新していますので、ぜひご覧ください。