

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/03/10

VOL.50

## ● 「過重労働解消キャンペーン」 322 事業場で違法摘発

昨年11月に東京労働局管内、18の労働基準監督署において、実施された「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果が公表されました。

### 1 実施事業場数 383事業場

322事業場（84.1%）において労働基準関係法令の違反が摘発されています。

### 2 主な違反内容（是正勧告書交付事業場）

- ①違法な時間外労働があったもの  
204事業場（53.3%）  
時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数  
月100時間超 74事業場（36.3%）  
月150時間超 21事業場（10.3%）  
月200時間超 8事業場（4.4%）
- ②賃金不払残業があったもの  
97事業場（25.3%）
- ③過重労働による健康障害防止措置が未実施  
4事業場（1.0%）

### 3 主な健康障害防止に係る指導の状況

（指導票交付事業場）

- ①過重労働による健康障害防止措置が不十分のため改善を指導したもの：216事業場（56.4%）
  - 時間外労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの：126事業場

- 面接指導等の実施を指導したもの：41事業場
- 衛生委員会等における調査審議の実施を指導したもの：72事業場
- 月45時間以内への削減を指導したもの：77事業場
- 月80時間以内への削減を指導したもの：126事業場
- 面接指導等が実施できる仕組みの整備等を指導したもの：21事業場

②労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：102事業場（26.6%）

- 始業・終業の時刻の確認・記録を指導したもの：47事業場
- 管理者の責務を指導したもの：3事業場
- 労使協議組織の活用を指導したもの：3事業場

【自己申告制による場合】

- 自己申告制の説明を指導したもの：15事業場
- 実態調査の実施を指導したもの：61事業場
- 適正な申告の阻害要因の排除を指導したもの：6事業場

## ● 「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」のポイント

厚生労働省の諮問に対する労働政策審議会の答申が行われました。その結果、以下のポイントに従って、法律案が作成される予定です。

なお、1以外の施行は平成28年4月1日を予定しています。

### 1 中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予廃止

月60時間を超える時間外労働に関する割増賃金率（50%）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（平成31年4月1日施行）

### 2 健康確保のために時間外労働に対する指導

### の強化

時間外労働に関する行政官庁の助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を規定する。

### 3 年次有給休暇の取得促進

使用者は年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの5日について、毎年時季を指定して与えなければならないこととする。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については時季の指定を要しないこととする。

#### 4 フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。併せて、1か月当たりの労働時間が過重にならないよう、1週平均50時間を超える労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とする。

#### 5 企画業務型裁量労働制の実施

企画業務型裁量労働制の対象業務に「事業運営に関する事項について企画、立案調査及び分析を行い、その成果を活用して裁量的にPDCAを回す業務」と「課題解決型提案営業」とを追加するとともに、対象者の健康・福祉確保措置の充実等の見直しを行う。

#### 6 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONAL制度）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収要件（少なくとも1,000万円以上）を満たす労働者が高度な専

門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その労働者に対し、必ず医師による面接指導を実施しなければならないこととする。（安全衛生法の改正）

#### 7 企業単位での労使の自主的な取組の促進

企業単位での労働時間等の設定改善に関する労使の取組を促進するため、企業全体を通じて設置する労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に関する労使協定に代えることができることとする。

（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正）

### ● 労働時間管理について

前述の通り、労働時間管理における監督や立法がますます厳しくなってくることが予想されます。昨年11月に行われた「過重労働解消キャンペーン」において26.8%の事業所で（103/383）100時間を超える時間外労働が行われていたことを踏まえれば、当然の結果といえるでしょう。1か月100時間を超える時間外労働が行われる中で、万が一、労働者に「脳・心臓疾患」が発症した場合は、ほぼ間違いなく労災認定されるからです。

また、平成28年4月改正が予定されている

『年次有給休暇の取得促進』、平成31年4月改正予定の『中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予廃止』は、企業にとってのかなりの負担となります。

今後の企業経営にとって、『労働時間管理』

の見直しは緊喫の課題となっています。

なお、現行の労基法において労働時間は「1週40時間・1日8時間」を超えて労働させてはならないこととなっています。それを可能にするのが、「変形労働時間制」「フレックスタイム制」となっています。

また、労働時間は通算が原則です。つまり、仕事を始めた時間から終わった時間までを「その日の労働時間」とすることとなっています。その例外が、「事業場外のみなし労働」「裁量労働制」なのです。今後は、『年次有給休暇の計画付与』なども検討すべきでしょう。いずれにしろ、これらの制度を駆使して労働時間管理を適正なものとしていくことを考えていく必要があるのです。

### ● 「平均賃金の実務」 - 2 -

#### 1 労働基準法における災害補償

労基法第8章（災害補償）に、業務上の負傷及び疾病（以下「業務上疾病」といいます）に関する補償について規定されています。このうち平均賃金の算定が必要となるものとして以下のものが挙げられています。

①休業補償（労基法第76条）：業務上疾病により労務不能のため、賃金の支給がない場合⇒療養期間中、平均賃金の60/100の休業補償

②障害補償（労基法第77条）：業務上疾病の治癒後、身体に障害が残った場合⇒平均賃金に障害の程度に応じて定められている所定の日数を乗じて得た金額の障害補償

③遺族補償（労基法第79条）：業務上疾病により死亡した場合⇒平均賃金の1000日分の遺族補償

④葬祭料（労基法第80条）：業務上疾病により死亡した場合⇒平均賃金の60日分の葬祭料

⑤打切補償（労基法第81条）：業務上疾病による

療養開始後3年を経過しても治癒しない場合⇒平均賃金の1200日分の打切補償

(※使用者は打切補償を行うことにより、それ以降の災害補償を行う義務が消滅します)

⑥分割補償(労基法第82条)：使用者が、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合⇒障害補償または遺族補償に替えて、平均賃金に所定の日数を乗じて得た金額を6年間にわたり毎年補償

## 2 労働者災害補償保険における給付

労災保険から、被災労働者が給付を受けた場合には、事業主は、労基法に定める補償義務が免除されます。つまり、労災保険に加入することは、1の補償義務から解放されることになるのです。

なお、労災保険においては、業務上疾病に関する補償だけでなく、通勤途上における負傷及び疾病も補償の対象となっており、労基法に定められた災害補償だけでなく幅広い範囲を補償の対象としています。

## 3 給付基礎日額

労災保険からの給付のうち、療養(補償)給付、介護(補償)給付及び二次健康診断等給付以外の保険給付は、原則として被災された方の稼得能力によって保険給付額が異なります。これは、労災保険は災害によって失われた稼得能力の補てんをすることが目的となっているからです。

これら保険給付の給付額を算定するのに「給付基礎日額」が用いられます。この給付基礎日額とは、原則として労基法第12条に定める平均賃金に相当する額のことをいい、以下の計算式により算定されます。なお、賃金締切日が定められているときは、算定事由の発生日の直前の賃金締切日から起算します。

給付基礎日額＝平均賃金＝算定事由の発生日以前3か月間に支払われた賃金総額÷算定事由の発生日以前3か月間の総日数(歴日数)

## 4 給付基礎日額の特例

算定期間中に業務外の事由による傷病の療養のために休業した期間がある場合の平均賃金の額が、当該休業期間中の日数及び賃金を控除して算定した額に満たない場合には、後者の金額を給付基礎日額とします。

## 5 給付基礎日額の算定に当たっての注意点

### (1) 休業補償と待機期間

労災保険において、休業補償給付の支給の対象となるのは「休業初日から通算して4日目以降の療養のため休業を必要とする日」となっています。つまり、休業初日から通算して3日間(以下「待

機期間」といいます。)については、労災保険から休業補償給付は支給されません。したがって、事業主は少なくとも休業初日からの3日間については「労基法第76条」の休業補償を行う必要があるのです。

### (2) 休業初日の考え方

休業初日について、通達によると、「所定労働時間中に負傷した場合のみ、負傷当日を休業日数に算入する。」ことになっており、「所定労働時間外の残業中に負傷した場合は、負傷当日は休業日数に算入しない。」(昭和27.08.08基収第3208号)とされています。

つまり、同じ日の負傷であっても、所定労働時間中の負傷か時間外労働中の負傷かによって、負傷日を休業日数に加えるかどうかの違いが生じてくるのです。また、「休業初日」の所定労働時間の一部について労働が出来ていない場合について、平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の60/100以上の金額が支払われていてもその日は「休業した日」として待機期間に含まれます。なお、通勤災害の場合は待機期間に対する補償義務はありません。

### (3) 給付基礎日額の端数処理

給付基礎日額に1円未満の端数があるときは、これを1円に切り上げるものとする。(労災保険法第8条の5)と定められています。なお、給付基礎日額から休業(補償)給付額を算定する場合に、1円未満の端数があるときは切り捨てます。

## 6 給付基礎日額と休業補償給付の算定

1月20日に労災事故が発生し、そのまま休業に入ったケースを例に挙げて給付基礎日額等を計算してみましょう。なお、賃金は月給、締切日は月末とします。(給付基礎日額の算定は、10月1日から12月31日の3か月間の賃金により計算することになります。)

10月分賃金(31日)	255,000円
11月分賃金(30日)	275,000円
12月分賃金(31日)	280,000円

### (1) 待機期間における休業補償

$(255,000円 + 275,000円 + 280,000円) \div 92日 \approx 8,804.34円 \cdots$  銭未満切り捨て【平均賃金】  
 $8,804.34円 \times 60\% \times 3日 \approx 15,848円 \cdots$  円未満四捨五入【休業補償】

### (2) 休業補償給付の日額

$(255,000円 + 275,000円 + 280,000円) \div 92日 \approx 8,805円 \cdots$  円未満切り上げ【給付基礎日額】  
 $8,805円 \times 60\% = 5,283円$ 【休業補償給付日額】