

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2016/03/10

VOL.60

● 「過重労働解消キャンペーン」で248事業場に法令違反

東京労働局が、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」において、重点監督を行った300事業場のうち、248事業場（全体の82.7%）で労働基準関係法令の違反が摘発されています。

主な違反内容（是正勧告書交付事業場）は、①違法な時間外労働があったもの167事業場（うち、時間外労働が月100時間を超える事業場は37事業場、150時間を超える事業場は4事業場）、②賃金不払残業があったもの48事業場、③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの40事業場となっています。

また、主な健康障害防止に係る指導の状況（指導票交付事業場）は、①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものの171事業場、うち時間外労働を月80時間以内に削減するよう指導したものの80事業場、労働時間の把握方法が不適正なため指導したものの97事業場となっています。（厚生労働省東京労働局発表 平成28年2月26日）

某大手小売りチェーンにおいては、36協定で定めた時間外労働を上回る「月100時間超」の違法な時間外労働をさせたとして、労働基準法違反容疑で法人としての会社と、労務担当取締役、店舗責任者2人の計3人を書類送検した事例も報

道されています。厚生労働省は昨年4月、いわゆるブラック企業対策のため、東京労働局と大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班」を設置し、労働者の健康に障害を及ぼす長時間労働を防止し、過重労働に係る大規模事案・困難事案に対応していくこととしています。

本年3月1日からは、若者雇用促進法が施行され、労働時間、割増賃金等の過重労働の制限に関する規定や性別や仕事と育児などの両立に関する規定に対して、1年間で同一条項に2回以上違反した事業主からの求人について、ハローワークは違反行為日から1年間不受理とすることが出来るようになりました。

今後、『適正な労働時間の把握』がより一層重要となってきます。

なお、当事務所に「労働基準監督署の臨検」についてご相談頂くケースで、『始業・終業時刻』は、IDカード等を用いた勤怠管理システムにより行い、『割増賃金の支払い』は、別途労働者からの申告に基づいて行っている際に、それぞれの『時間にかい離』が生じている場合に、多額の未払い賃金を指摘されていることが多く見受けられます。割増賃金の支払いを労働者からの申告に基づいて行っている企業は、ご注意ください。

● 「傷病手当金・出産手当金」の計算方法が変わります

これまで健康保険から支給される「傷病手当金」及び「出産手当金」の支給額は、休んだ日に対して、「標準報酬日額」の2/3が支給されていました。

※「標準報酬日額」とは、標準報酬月額（被保険者が事業主から受ける報酬をいくつかの区分された等級に当てはめて決定した「仮の報酬」）

の1/30に相当する額（10円未満四捨五入）です。

これが、平成28年4月1日以降は、次の計算式に変更されます。

【支給開始日以前の12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額】÷30日×2/3

なお、ここでいう「支給開始日」とは、一番最初に給付金が支給された日のことです。

平成28年4月1日以降に支給される給付金は、新制度の計算方法によって、支給額が決定されるため平成28年3月31日以前から、給付金を受給されていた場合は、支給額が変更となるケースがあります。

図1) を見てみると、平成28年3月31日までの1日当たりの支給額は「8,000円」となっています。それが、4月1日以降の支給額は、「7,553円」と低くなってしまいます。

また、入社間もない場合など、支給開始日以前の期間が「12か月に満たない場合」には、①

支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額
②当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額（平成28年4月現在、協会けんぽにおいては28万円）のいずれか、少ない方の額を使用して計算されます。

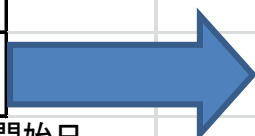
従って、報酬が高額な者が、入社早々給付金を受給する場合は通常の報酬よりも著しく低額となることがあります。（図2）

これまでのように簡単に支給額が算出できないため、従業員からの問い合わせの際には、注意が必要となります。

図1)

H27.1.1		H27.9.1		H28.3.1		H28.4.1
	標準報酬月額 300,000			標準報酬月額 360,000		
	資格取得日			支給開始日		
	①2016/3/1～2016/3/31の支給額 $360,000 \div 30 = 12,000 \text{円} \times 2/3 = 8,000 \text{円}$					
	②2016/4/1以降の支給金額 支給開始日以前の12か月(H27.5～H28.4)の各月の標準報酬月額の平均額 $(300,000 \text{円} \times 4 \text{か月} + 360,000 \times 8 \text{か月}) \div 12 = 340,000 \text{円} \div 30 \text{日} = 11,330 \text{円}$ (円の位四捨五入)					
	$11,330 \text{円} \times 2/3 = 7,553 \text{円}$ (円未満四捨五入)					

図2)

H28.1.1		H28.6.1				
	標準報酬月額 500,000					
	資格取得日			支給開始日		
	支給金額					
	①支給開始日の属する月以前の継続した各月(H28.1～H28.6)の各月の標準報酬月額の平均額 $500,000 \text{円} \times 6 \text{か月} \div 6 = 500,000 \text{円}$					
	②当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額の平均額280,000円 (協会けんぽ)					
	①か②の低い方を比べて低い方を使用⇒280,000円					
	$280,000 \text{円} \div 30 \text{日} \times 2/3 = 6,220 \text{円}$					

これまで出産手当金が支給される場合、その期間については傷病手当金を支給しないこととなっていました。平成28年4月1日から、傷病手

当金の額が出産手当金の額よりも多ければ、その差額が支給されるよう同時に変更されている点にもご注意ください。