



## —News Topics—

- 後輩の言葉に素直に耳を傾けて ..... P1
- おしえてQ&Aシリーズ (30)  
「労災保険のあれこれ①」..... P2
- 労働時間の適正な把握（労働安全衛生法に規定）について..... P4
- 会社に愛着を持ってもらおう ..... P5
- 読者のコーナー「3年間を振り返って」  
（寄稿：理研化学株式会社 内田 行洋・祐子 さん）..... P6



## 後輩の言葉に素直に耳を傾けて

特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント 三島 佐智

毎月勤労統計調査の不正は、私達に身近な雇用保険や労災保険の給付にも取り返しのつかない過少給付問題を招く結果となりました。この不正とは何かといいますと、調査対象事業所のうち、500人以上の規模の事業所は全数調査となっているところ、東京都のみが約3分の1の抽出調査を行っていたことです。統計調査としては、抽出することに問題はなかったのですが、抽出データを全数調査と揃えるため約3倍して計算すべきであったのにデータ全数調査と抽出調査のデータを単純に足して平均を求めてしまったという基本的なミスでもあります。

こういった基本的なミスは、長年続けてきた仕事を惰性で深く考えずに受け身の姿勢で仕事をしていると、起こしがちです。「これまでやってきたやり方は、それで良いのだろうか？」と立ち止まって想像力を働かせて考えてみるのが大切です。

4月は新入社員を迎える職場の方も多いと思います。部下や後輩の指導は、神経を使う荷が重い仕事ではありますが、皆さん自身が大きく成長するチャンスでもあります。異なる世界から飛び込んで来られた‘彼’‘彼女’達。新鮮な目線で投げかけてくれる素朴な疑問に素直に耳を傾けてみてください。そのことが、これまでの習慣を問い直すキッカケにもなると思います。



本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

「労災保険のあれこれ①」



先日、当社で休業を伴う大きな労災事故が発生しました。労災保険は、休業4日目から給付が行われるとのことですが、事故発生後最初の3日間の休業に対する「休業補償」は会社が行わなければならないとのことですがその内容を教えてください。



休業補償の概要は次の通りです

1. 労災事故の被災者への補償について (使用者責任と労災保険)

まず、大前提として、労災事故が発生した場合、被災した労働者に対する各補償（この各補償の内の一つが、被災者の休業時の賃金補償である「休業補償」です。）は使用者が行わなければならないなりません。（労働基準法第8章災害補償）。しかし、現在では労働者災害補償保険（以下、労災保険）制度が確立されており、実際には本来使用者が果たすべき被災者に対する各補償義務を労災保険からの給付が代替している（＝労災保険からの給付が行われる範囲で、使用者は労働基準法上の補償義務を免れる（労働基準法第84条））ため、使用者の補償義務が直接問われることは、ほとんどありません。

ただし、労災による休業に対して労災保険からの給付（休業補償給付）が行われるのは休業4日目からなので、最初の休業3日間については使用者の補償義務は免除されず、使用者が行わなければならないということになります。これが、会社が負担しなければならない最初の休業3日間に対する「休業補償」です。

2. 休業補償の内容

次に、事故発生後最初の3日間の休業補償については、労働基準法に次の通り定められています。つまり、平均賃金（日額）の6割の補償を行えばよいということになります。

労働基準法第76条（休業補償）

労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。  
(以下、省略)

なお、上記の休業補償は「業務上災害」の場合にのみ行う必要があり、本来使用者に責任のない「通勤災害」については行う必要はありませんのでご注意ください。

①平均賃金の算定方法

平均賃金の算定方法については、労働基準法第12条により次の通り定められています。

労働基準法第12条（平均賃金）

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇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（イ）をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額（ロ）を下つてはならない。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
- 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

2 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

(以下、省略)

原則的な平均賃金 (イ)

最低保障の平均賃金 (ロ)

条文だけではわかりづらいと思いますので、具体的な計算例をご覧ください。

《ケース1：従業員A 賃金締切日：毎月25日、労災発生日：平成30年10月4日》

◇賃金：月給制（通勤手当、家族手当ともに月額固定、その他手当なし）

7月分(6/26~7/25)：基本給300,000円 通勤手当15,000円 家族手当10,000円

8月分(7/26~8/25):基本給300,000円 通勤手当15,000円 家族手当10,000円
9月分(8/26~9/25):基本給300,000円 通勤手当18,000円 家族手当15,000円
①原則的な平均賃金 $(325,000円 + 325,000円 + 333,000円) \div (30日 + 31日 + 31日) = 10,684円78銭$ (銭未満切り捨て)
※賃金の全てが月単位で固定額のため、最低保障額を計算する必要はありません。

《ケース2:従業員B 賃金締切日:毎月20日、労災発生日:平成30年9月30日》

◇賃金:時給制(時給額1,000円、通勤手当は実労働日数に応じて日額600円、その他手当なし)
7月分(6/21~7/20、実労働日数16日):基本給128,000円 通勤手当9,600円
8月分(7/21~8/20、実労働日数13日):基本給104,000円 通勤手当7,800円
9月分(8/21~9/20、実労働日数17日):基本給136,000円 通勤手当10,200円
①原則的な平均賃金 $(137,600円 + 111,800円 + 146,200円) \div (30日 + 31日 + 31日) = 4,300円00銭$ (銭未満切り捨て)
②最低保障の平均賃金 $(137,600円 + 111,800円 + 146,200円) \div (16日 + 13日 + 17日) \times 0.6 = 5,160円00銭$ (銭未満切り捨て)
※賃金の全てが労働した日及び時間に応じて計算されるため最低保障額の計算が必要であり、また、②最低保障額の方が高いため、こちらが適用されます。

《ケース3:従業員C 賃金締切日:毎月25日、労災発生日:平成30年9月22日》

◇賃金:月給制(昼食手当は実労働日数に応じて日額300円、その他手当なし)
7月分(6/21~7/20、実労働日数22日):基本給250,000円 昼食手当6,600円
8月分(7/21~8/20、実労働日数18日):基本給250,000円 昼食手当5,400円
9月分(8/21~9/20、実労働日数21日):基本給250,000円 昼食手当6,300円
①原則的な平均賃金 $(256,600円 + 255,400円 + 256,300円) \div (30日 + 31日 + 31日) = 8,351円08銭$ (銭未満切り捨て)
②最低保障の平均賃金 (a) $(250,000円 + 250,000円 + 250,000円) \div (30日 + 31日 + 31日) = 8,152円17銭$ (銭未満切り捨て) (b) $(6,600円 + 5,400円 + 6,300円) \div (22日 + 18日 + 21日) \times 0.6 = 180円00銭$ (銭未満切り捨て) (a) + (b) = <b>8,332円17銭</b> (銭未満切り捨て)
※賃金の一部が労働した日に応じて計算されるため最低保障額の計算が必要であり、また、①原則的な平均賃金額の方が高いため、こちらが適用されます。

※なお、臨時に支払われた賃金(慶弔見舞金等)、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)、通貨以外のもので支払われた賃金(現物給付)で一定の範囲に属しないものは、原則平均賃金の算定の対象にはなりません。

## ②休業日数のカウントと取り扱いについて

- イ) 休業開始の起算日…これについては、労災事故の発生時刻が所定労働時間内であるか否かによって異なります。基本的に、前者であれば労災事故発生日が起算日となり(ただし、当日の内に病院へ行き就労不能であるという医師の診断を受けている必要があります)、後者であれば労災事故発生の翌日が起算日となります。
- ロ) 休業日数のカウント…これは会社の所定労働日に関わらず暦日数(カレンダー)通りにカウントします。会社の所定休日であっても、その日について被災者が就労不能であることには変わりなく、その責任は原則として労災事後が発生した会社の使用者にあるからです。例えば、従業員が金曜日の残業中に労災事故により怪我を負い、土・日・月と休業した場合、例え土日が会社の所定休日であったとしても、使用者は所定労働日の月曜日の休業のみならず土・日・月の3日間について休業補償の義務を負うということです。
- 当然ながら、この使用者の休業補償義務を代替するものである労災保険の休業補償給付も、会社の所定休日に関わりなく、暦日数(カレンダー)通りに休業日数がカウントされ給付が行われます。

## ③休業補償すべき金額

①により算出された平均賃金額 × 0.6 × ②により算出された休業補償を行うべき日数(3日を超える場合は3日) = 会社が支払うべき休業補償の金額(小数点以下四捨五入)
--

※なお、一部休業(一部労働)により休業補償を行うべき日に賃金が発生した場合は、「(平均賃金 - その日に発生した賃金) × 0.6」が休業補償の金額となります。



## 労働時間の適正な把握(労働安全衛生法に規定)について

昨年(平成30年)の6月に成立し、今年(平成31年)の4月1日より順次施行される「働き方改革関連法」では、「労働時間の把握の実効性の確保(施行日:平成31年4月1日)」が改正点の一つとして盛り込まれ、労働時間の適正な把握に関して使用者の法的義務として明記されました。この義務規定は、労働者の健康管理という観点から(労働基準法ではなく)労働安全衛生法に儲けられることになり、従来のガイドライン(※1)で対象外とされていた管理監督者や裁量労働制の対象者についても、労働時間の把握が義務化となりました。

その内容を確認しておきましょう

### (改正後)労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

### (改正後)労働安全衛生法施行規則第52条の7の3

法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

- 2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するため の必要な措置を講じなければならない。

上記のように、労働時間の把握方法としては、今後は原則タイムカードやPCの使用時間の記録等の客観的な方法をとらなければなりません。なお、「その他の適切な方法」として、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては【自己申告制】も認められますが、その場合は通達(平成30年12月28日基発1228第16号)により示されている全ての措置を講じる必要があるとされています。(詳しくは、この通達をご参照ください。)

ここでは、その全てをご紹介することはできませんが、主なものは以下の通りです。

- ①自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
  - ②実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと
  - ③自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること
- ※その他、会社の諸制度等(固定時間外割増制度や時間外労働削減のための社内通達)が、労働者の適正な申告を阻害していないかを確認し、阻害要因となっている場合は改善措置を講じること等が求められます。

また、所定の措置を全て講じた上で自己申告制をとる場合であっても、該当労働者がタイムカードやPCの使用時間の記録等のデータを有する場合や使用者の現認により労働時間を把握できる場合は、【自己申告制】のみにより労働時間を把握することは認められないとされています。

以上のように、今後、労働時間の把握について【自己申告制】をとることには、非常に強い制限が加わることになりますので、今後の労務管理にご注意ください。

(※1)労働時間の把握に関して「自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの)」の不適切な運用等が横行し、それが過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題を助長していたことから厚生労働省は、平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定。ただし、法的拘束力はなく、労働基準法上の観点から作成されたものため(労働基準法上、労働時間の把握が義務付けられていない、あるいは労働時間の把握ができない)管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者はガイドラインの対象外となっていた。



# 会社に愛着を持ってもらおう



皆さまこんにちは。  
先日、ニュースで昨年の人手不足関連の倒産は、調査開始以来最多記録ということを知りました。

その内訳は、多い順に

- ①代表者や幹部の死亡、引退など
- ②人手確保が困難で支障が生じた
- ③中核社員の独立、退職で支障が生じた
- ④人件費のコストアップから収益悪化



調査機関:東京商工リサーチ (1月10日発表 2018年「人手不足」関連倒産に関する調査)

調査結果の詳細の数値についてはここでは触れませんが、人手不足に陥らない為にも、従業員には長く働いて貰いたいものですね。

各社が取り組む「従業員に長く働いて貰うための工夫」といえば

- ①福利厚生充実
- ②休暇取得の拡大
- ③賃上げ、評価制度の見直し
- ④テレワーク、時短勤務等、勤務形態の柔軟性



などがあげられますが、どれにも共通している根幹の思いは「従業員を大切にする」ということだと思います。

上の制度をたくさん取り入れると単に優秀な企業というのではなく、「従業員の存在価値を認めて大切に思っている」ことが従業員に伝わっているかが重要なのだと思います。

例えば休憩室は使いやすいか？悩みを先輩や上司に打ち明けられるような雰囲気があるか？従業員を大切に思いやるシーンは日々の中にたくさんあふれていると思います。

この思いがちゃんと伝わっている限り従業員は会社に愛着を感じ、きっと長く働きたいと思ってくれるのではないのでしょうか？



会社って、一部の人が良くして行くのではなく、皆でより良くして行くものですよね？ (文章:湯口)



## 3年間を振り返って

読者のコーナー



理研化学株式会社 内田 行洋・祐子 さん

私たちが結婚して、3年が経ちます。母親同士が学生時代の友達という縁だけで、お互い人となりもわからないまま結婚してしまった私たちですが、仕事や生活を共にしながら少しずつ自分たちのペースを作ってきました。



夫・行洋は、結婚するまではとにかく趣味のボードゲームにどっぷり。休みの日は一緒にゲームをする仲間を求めて、あちこちの集まりに積極的に顔を出していました。しかし、結婚してからはボードゲーム一色の休日というわけにはいかなくなり、妻の“お出かけ”に付き合わなければいけない日が増えました。



最初は面倒でしたが、最近はおかける楽しみも少しずつ増えてきました。妻の運転で、日帰りで関西近郊、連休には少し遠出をして、伊勢、山陰、四国などに出かけています。興味があってもなかなか一人で行こうとは思わなかった場所に無理やり連れて行かれることで、その土地の城や史跡、美味しいものに出会えるようになりました。妻の影響で御朱印帳も購入し、数々の神社を巡っていまや2冊目に突入しています。次は、関東方面にも足を伸ばしたいなと思っています。

妻・祐子は、結婚前は富山で小学校教員をしていました。仕事の量と責任の重さに押しつぶされそうになりながら、毎日9時10時まで働く日々。家事などすべて母親任せで、ただ仕事だけをこなしていた20代～30代でした。しかし、結婚して大阪に来てからは生活が一変。仕事も家事も、一から新しく始めることになりました。ただ、おかげさまで昔より帰宅時間は断然早いで、苦手な家事もいろいろ手抜きをしつつ、適当にこなしています。かわいい食器を探したり、小物を選んで飾ったりと、「生活を楽しむ」ことができるようになったことが本当に嬉しく、ゆとりのある毎日をエンジョイしています。

最初は共通の趣味も話題もなかった私たちですが、唯一気が合ったのが「食」でした。お酒はほどほどで、とにかく美味しいごはんやスイーツに目がない私たち。今では美味しい店をテレビやインスタでチェックしては、2人で食べ歩きをしています。3年でずいぶん成長したお互いの体型は気になりますが、これからも楽しんでいけたらと思っています。



【読者のページ】は、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。

是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！