上野事務所ニュース

26年11月号

千葉市中央区弁天2−14−3　TEL043−287−1497　FAX043−254−6641

E-mail　ueno@athena.ocn.ne.jp

最低賃金の更新について

地域別最低賃金が10月より更新されました。金額は以下の通りです。

	更新前	更新後	差額
千葉(10/1)	777	798	+21
埼玉(10/1)	785	802	+17
東京(10/1)	869	888	+19

事業主はこの額を下回る賃金で労働者を使用することはできません。なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。

地域別最低賃金とは別に、はん用・生産用機械器具製造業などの産業では、特定最低賃金があります。こちらについては決まり次第（例年 11 月末頃）お知らせいたします。

就業規則に記載が必要な事項について

就業規則の記載事項には、①必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」と、②定めをする場合には必ず記載しなければならない「相対的必要記載事項」があります。

絶対的必要記載事項	相対的必要記載事項
①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を２組以上に分けて交代に就業させる場合においては就業時転換に関する事項 ②賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む）	④退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ⑤臨時の賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項 ⑥労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項 ⑦安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑧職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑨災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑩表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項 ⑪①～⑩に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

退職手当とは、いわゆる退職金のことです。退職金について不支給事由または減額事由を設ける場合には、退職手当の“決定、計算及び支払の方法”に該当しますので、就業規則に記載する必要があります。

絶対的必要記載事項の一部に記載漏れがあったとしても、就業規則そのものが無効になるわけではありませんが、労基法 89 条の就業規則作成・届出義務違反になります。

新たに必要になる国民年金第３号の届出について

平成 26 年 12 月より、協会けんぽ以外の健康保険組合や国民健康保険組合で、被扶養配偶者（第３号被保険者）が以下の①または②に該当した場合、事業主等を経由して「国民年金第３号被保険者被扶養配偶者非該当届」を届け出ることになりました。

①第３号被保険者の収入が基準額以上に増加し、扶養から外れた場合

②配偶者（第２号被保険者）と離婚した場合

◆協会けんぽに加入している事業所についてはこれまで通り届出が不要です。

Ｑ＆Ａなぜなにどうして？

Ｑ；仕事で重い荷物を持った際、腰に怪我をした従業員がおります。怪我をしたのは金曜日で、当初は痛みがそれ程でもなかったため自宅で療養し、公休（土曜日、日曜日）後、週明け月曜日に我慢できなくなって病院へ行った結果、しばらくの間労務不能という診断を受けました。この場合、労災保険で休業補償されない待期期間３日分の休業補償の起算日はいつになるのでしょうか？

Ａ；【待期期間について】

労災保険で休業した場合、第１日目から第３日目までは休業補償給付の対象外になり、第４日目から対象になります。この休業第１日目から第３日目までを労災保険法における「待期期間」といいます。健康保険の傷病手当金とは異なり、労災保険の休業補償の場合、待期期間の３日間は連続している必要はありません。

【待期期間の起算日について】

労災保険の休業補償では、病院へ行った初診日がいつなのかがポイントになります。怪我をした当日中に病院へ行った場合の待期期間の取扱いは次の通りです。

①怪我をした時刻が所定労働時間内であれば、負傷当日を待期期間の第１日目とします。

②所定労働時間終了後の怪我については、怪我をした翌日が待期期間の第１日目となります。

ご相談のケースは、病院へ行き労務不能の診断を受けたのは、怪我をした当日の金曜日ではなく、週明けの月曜日（初診日）です。会社に待期期間中の休業補償の義務が生じるのは、被災者が病院で労務不能の診断を受けてからですので、今回の待期期間の起算日は、怪我をした当日ではなく、初診日の月曜日ということになります。

【待期期間中の休業補償について】

業務上の負傷の場合、会社は待期期間である３日間の休業補償の義務があります。通達では、「休業最初の３日間について使用者が平均賃金の 60％以上の金額を支払った場合には、特別の事情がない限り休業補償が行われたものとして取り扱うこと」とされています。なお、通勤災害の場合は、待期期間中の休業補償の義務はありません。