

# T&M 労務通信

6  
2016

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

1 長時間労働への指導強化  
立入調査の対象、残業「月80時間超」へ拡大

2 **特集1** こんなケースも不利益変更？  
焦りは禁物！不利益変更は正しい手順で

4 **特集2** 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？  
算定基礎届の提出時期になります

## 6 TOPICS

- 「マタハラ実態調査」防止に取り組む企業は5割
- 難病の治療費軽減？ 患者申出療養制度スタート

7 助成金を活用しましょう  
平成28年度「雇用保険制度」の  
助成金・給付金の改正一覧

8 正しく知ろう。労働時間  
遅刻した日に残業。残業代はどうなる？

8 労務ひとこと  
ホテル代高騰、出張時の宿泊料に  
補償措置を設ける企業が7割台

## 長時間労働への指導強化 立入調査の対象、残業「月80時間超」へ拡大

厚生労働省は4月1日、労働基準監督署が立入調査などをおこなう重点監督の対象を拡大することを発表しました。

これまで「月100時間超の残業が疑われる事業場」が対象となっていたものを、今後は「月80時間超の残業が疑われる事業場」まで広がります。これにより、対象はこれまでの2倍である年間約2万事業場となる見込みです。

月80時間超かどうかは、36協定(時間外・休日労働に関する協定)の内容や、労働者からの労働相談などにより労働基準監督署が把握している情報をもとに、事業主にアンケート式の自主点検表を送付して確認していくとして

います。

### 「かとか」を全国展開

また、長時間労働に対する監督指導体制も強化されています。

昨年4月には、東京と大阪の労働局に過重労働撲滅特別対策班(通称「かとか」)が設置されました。この「かとか」により大手ディスカウントストアや靴販売チェーンが長時間労働で書類送検されたのは記憶に新しいところです。

この「かとか」の機能を全都道府県に拡大するものとして、今年4月より全国すべての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」が各1名配置されています。また、本省に広域

捜査の司令塔として「過重労働撲滅特別対策班」(通称「本省かとか」)が設置されました。

### 36協定に上限、法改正目指す

36協定について、行政は月45時間までとするよう定めていますが、罰則はありません。また、特別条項を設ければ、その時間を超えて残業させることも可能となり、実質無制限となっていることも問題視されています。

安倍首相は36協定のあり方を見直し、労働時間の上限を設けるなどの法改正を目指すとしています。ただ、法改正には時間がかかるため、早急にできる取組として今回の指導強化を決定しました。



## 特集1 こんなケースも不利益変更?

# 焦りは禁物!不利益変更は正しい手順で

経営環境の変化などにより労働条件の変更を余儀なくされることがあります。労働者にとって有利な変更なら問題ないのですが、不利に変更するとき(「不利益変更」といいます)は注意が必要です。今年2月には、勤務先の合併により退職金を大幅に減らす規定変更がおこなわれたのは無効という最高裁の判断が出て、注目を集めました。

ここでは、不利益変更該当するケース、不利益変更をおこなう際の注意点を見ていきましょう。

労働条件の不利益変更は、原則として使用者が一方的におこなうことはできません。

不利益変更には、賃下げ、退職金の減額、諸手当の廃止などがありますが、こうしたわかりやすいもののほかにも、不利益変更と気づきにくいケースもあります。

たとえば図表1のようなケースはどうでしょう? その変更によって有利になる人もいれば不利になる人もいるケース、〇〇を減らす代わりに△△を増やすといったケースなどもすべて不利益変更となるのです。

### 同意が大原則

労働契約は「契約」です。契約の内容を変更するには、相手方の同意が必要というのが大原則です。労働契約法では労働条件を変更するときは原則として同意が必要だとしています。

不利益変更をおこなう際、会社側はできるだけ早く同意を得たいと焦りますが、場合によっては「同意」と認められないこともあるので注意が必要です。

### こんな同意の取り方はダメ

たとえば、「説明会を開いて反対意

見が出なかった」というだけでは同意を得たとは認められないでしょう。やはり個別に同意書をとる必要があります。

同意書をとる場合も、説明や説得の過程に問題があれば同意書の効力が否定される可能性があります。

たとえば、サインしなければクビになると思って同意書にサインした場合や、その場でサインするよう求められ、意味がよくわからないままサインした場合などは、同意が無効となることもあります。

簡単に済ませようとせず、誠実に説明し、十分に納得してもらうことが大切です。説明する内容も、会社にとっての必要性だけでなく、労働者にとってどの程度の不利益となる可能性があるのかといった点などを具体的に説明しておくことが大切です。

また、同意書をとるだけでなく、就業規則の変更も忘れずにおこなっておきましょう。

図表1: これは不利益変更?

- 勤務日を減らす代わりに所定労働時間を増やす。
- 評価制度、賃金制度を変更する。  
(例: 年齢給を廃止して成果給に)  
⇒給与が増える人もいれば減る人もいる。
- 手当の内容を変更する。  
(例: 配偶者手当を廃止する代わりに保育手当を支給する)  
⇒手当が増える人もいれば減る人もいる。
- 65歳まで継続雇用する代わりに55歳からの賃金をカットする。
- 合併により合併後の会社の賃金制度を適用。
- パートタイマーは△時間までしか働けないことにする。  
(社会保険未加入の違法状態を解消するため)



### 同意書をとる際に注意すること

- 変更内容を十分に説明する
- 脅しによる説得をしない
- 十分な検討期間を与える



## 同意が得られない場合は？

賃金や退職金が減って喜ぶ人はいません。いくら誠実に説明しても納得してくれない人はいるでしょう。

一人でも同意しない労働者がいる場合、不利益変更はできないのでしょうか？

労働契約法では、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則の変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を「周知」しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとしています\*。

では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。

\*この他、労働組合がある企業では、労働協約（労働組合と使用者が文書で締結する協定）によって、その組合員の労働条件を変更することができます。

## 合理性の判断要素

労働契約法では合理性の判断要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組

合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情、をあげています。

他に、裁判例では、⑤代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑥他の労働組合または他の労働者の対応、⑦同種事項に関するわが国社会における一般的状況、という要素をあげています。

具体的には図表3のようなものが考えられます。

2ページの図表1であげたように、〇〇を減らす代わりに△△を増やすといったものは、⑤の代償措置にあたります。違法状態を解消するためのルール変更で、一部の人が不利益となる

ケースなども合理性があると判断される可能性が高いと考えられます。

## 要素をたくさん揃えておくこと

同意しない社員がいる状態で、就業規則の変更により不利益変更をおこなった場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、これらの要素をできるだけたくさん揃えておくほど、裁判所が「合理的」と判断する可能性が高まるのです。

また、別の見方をすれば、これらの要素をたくさん満たしていれば、それだけ社員を説得しやすく、同意を得られる確率も高まると考えられます。

図表3：労働条件変更の合理性の判断要素（具体例）

### ① 労働者の受ける不利益の程度

- ・ 余裕をもった通知（生活設計に与えるインパクトを和らげる）
- ・ 分割払いなど（退職金など）
- ・ 経過措置を設ける
- ・ 年齢によって減額率を下げるなど（低賃金の者の不利益を緩和する）

### ② 労働条件の変更の必要性

- ・ 銀行などから人件費削減を助言されている
- ・ 他の施策も実行している（役員報酬減額、遊休資産の売却など）
- ・ シミュレーションにより必要性を具体的に裏付け

### ③ 変更後の就業規則の内容の相当性

- ・ 賃下げをしても同業他社よりまだ高いなど

### ④ 労働組合等との交渉の状況

- ・ 説明時間、回数を多く など

### ⑤ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

- ・ 休日を増やす
- ・ 所定労働時間を短くするなど

### ⑥ 他の労働組合または他の労働者の対応

- ・ 他の組合が同意している
- ・ 他の労働者の多くは同意している

### ⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

- ・ その変更は他の企業もよく実施しているような一般的な内容である

図表2：就業規則の不利益変更

#### 原則

労働者の同意必要



① 就業規則の変更が合理的なものである

+

② 変更後の就業規則を労働者に周知させている

#### 例外

同意なくとも不利益変更できる





## 特集2 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？

# 算定基礎届の提出時期になります

毎年7月は「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者が会社から受ける給与等（報酬）を等級区分にあてはめて「標準報酬月額」を決定し、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

### 入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

#### 算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇降給などで固定的賃金の変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する人
- ③ 7月、8月、9月のいずれかの月に「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する人

入社・退社の手続きを忘れていないか、また、4～6月の間に昇降給や通勤手当の変更などを行った人がいないかどうか、確認しておきましょう。

### 報酬の計算

算定基礎届では、4～6月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、3カ月の報酬の平均が23万円以上25万円未満の人の標準報酬月額は「24万円」となります。この額をも

とに保険料や給付額が計算されます。

### 17日未満の月は除く

原則3カ月の報酬の平均ですが、報酬の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が17日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく報酬の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。ただし、月給制でも欠勤日数分だけ報酬が減額される場合は、会社が定めた所定労働日数から欠勤日数を差し引いた日数がその月の「支払基礎日数」となります。

4～6月すべての月の支払基礎日数が17日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q&A参照）。

### 金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（5ページの表参照）。社宅や給食など、

金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

今年4月から現物給与として都道府県ごとに定める食事と住宅の評価額が改定されました。

具体的な額は日本年金機構のホームページをご覧ください。



### 新しい標準報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月（10月納付分）から翌年8月（翌年9月納付分）まで適用されます。





## ◆報酬になるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本給(月給、週給、日給など)</li> <li>●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など)</li> <li>●賞与等(年4回以上支給のもの)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●病気見舞金、災害見舞金、慶弔金など</li> <li>●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など</li> <li>●出張旅費、交際費など</li> <li>●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など</li> <li>●賞与等(年3回以下支給のもの)</li> </ul>
現物で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食事、食券など</li> <li>●社宅、独身寮など</li> <li>●通勤定期券、回数券</li> <li>●被服(勤務服でないもの)</li> <li>●給与としての自社製品など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合)</li> <li>●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合)</li> <li>●被服(事務服、作業服等の勤務服など)</li> </ul>

\*年4回以上支給される賞与等は、7月1日前1年間に支払われた合計額を12で割った1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。

## Q 7月1日に退職した人は対象にならない?

**A** 算定基礎届は7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者で、算定基礎届の対象となります。

## Q 産休・育休や長期療養で無給の人は?

**A** 出産・育児や病気で休職していて、4～6月に報酬が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額もゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で標準報酬月額が決定されても保険料が徴収されるわけではありません。

## Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

**A** 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上のある月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

## Q 6ヵ月定期券を支給した場合は?

**A** 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からもれやすいので注意してください。

## Q 転勤で4月から定期代が上がった場合は?

**A** 通勤手当は固定的賃金です。4月に固定的賃金変動し、改定の要件を満たした場合は7月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、4ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

## Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは?

**A** 確かに、4～6月に残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいままで「損をする」と言えるかもしれません。

そこで、このようなケースについては、過去1年間(前年7月～当年6月)の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い(「年間平均による保険者算定」)があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

## Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

**A** 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

## Q 70歳以上の社員がいるときは?

**A** 70歳以上の人が厚生年金の加入要件に該当する程度に勤務するときは、一般の算定基礎届とは別に「70歳以上被用者算定基礎届」を提出する必要があります。なお、この提出が必要なのは、過去に厚生年金の加入期間がある人に限ります。また、厚生年金の加入要件に該当する程度の勤務とは、一般労働者の所定労働時間のおおむね3/4以上の勤務になります。



## 「マタハラ実態調査」 防止に取り組む企業は5割

労働政策研究・研修機構は3月1日、「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」の結果を発表しました。この調査は、就業中および就業経験のある25～44歳の女性を対象に、昨秋に実施されたものです。

### 派遣社員で多いマタハラ被害

妊娠・出産等を理由に職場で不利益な取扱いを受けるマタニティハラスメント（マタハラ）を経験した人の割合は21.4%で、企業規模が大きいほど経験率が高くなる傾向にあります。雇用形態別にみると、派遣労働者で45.3%と特に高くなっています。

具体的には『休むなんて迷惑だ』『辞めたら？』など、妊娠・出産・育児関

連の権利を主張しづらくするような発言をされた」が47%と最も多く、派遣社員では、次い

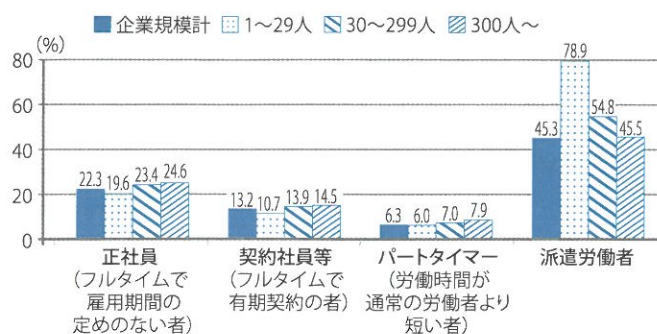
で「妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた」が24.7%となっています。

マタハラの行為者は男性ばかりではなく女性がおこなうケースもあり、多い順に「直属上司」、「直属上司よりも上位の上司、役員」、「同僚、部下」となっています。

### 防止対策に取り組む企業では

一方、防止対策に取り組んでいる企

妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率



業は51.1%でした。防止対策に取り組んでいる企業では、マタハラの経験率が低くなるとともに、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向があります。有期契約労働者についても同様の傾向となっています。

改正育児介護休業法・改正男女雇用機会均等法が成立し、来年1月から企業にマタハラ防止措置が義務付けられます。相談窓口の設置や上司らへの研修などをおこなっていく必要があるでしょう。

## 難病の治療費軽減？ 患者申出療養制度スタート

健康保険法の改正により、「患者申出療養制度」が今年4月からスタートしています。

難病やガンなどの患者が、国内未承認の医薬品を使った治療を受けることがあります。

しかし日本では、未承認薬など保険が適用されない診療（自由診療）と保険診療を組み合わせた「混合診療」が原則禁止されています。そのため、自由診療が含まれる治療を受けると、それともなう入院代や検査代など本来なら保険診療となる部分まで全額自己負担（10割負担）しなければなりません。

### これまでの制度の問題点

こうした問題を解消するために、すでに「評価療養制度」という仕組みがあります。厚生労働省が定めた先進医療を対象に、例外的に保険診療と自由診療を組み合わせるというもので、評価療養制度の対象となれば、保険診療の部分は3割負担で済みます。

ただし評価療養制度は、受けられる医療機関が全国でたった10施設など非常に限られていること、申請から承認まで半年もかかることなどが問題でした。

### 承認がスピーディ

今回スタートした「患者申出療養制度」は、患者からの申出によって未承認薬などを保険診療と組み合わせる利用できる制度です。

患者申出療養として前例がない治療法については、限られた病院でしか受けられませんが、前例がある治療法であれば身近な医療機関でも受けられるという点が「評価療養制度」と大きく異なります。承認までの期間も2～6週間と大幅に短縮されています。

抗がん剤の未承認薬は月100万円以上かかるものも多いといえます。自由診療の部分は全額自己負担でも、付随する入院代や検査代が保険適用となれば患者負担はいくらか軽減され、治療法の選択肢が広がると言えるでしょう。

# 助成金を活用しましょう

## 平成28年度「雇用保険制度」の助成金・給付金の改正一覧

平成28年4月（一部を除く）より、雇用保険制度からの助成金・給付金の内容が大きく変わります。主な改正点は次のとおりです。



主な助成金の内容については次月号以降でご紹介していきます。

<p>■ 労働移動支援助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 再就職支援奨励金</li> <li>■ 受入れ人材育成支援奨励金</li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 助成額と支給日数の上限を引き上げ</p> <p>→ <b>改正</b> 助成額の引き上げなど</p> <p><b>新規</b> <b>キャリア希望実現支援助成金</b> 65歳を超えて働くことのできる企業がキャリアチェンジを希望する40歳以上60歳未満の労働者を移籍により受け入れた場合などに助成</p>
<p>■ 高齢者雇用安定助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 高齢者活用促進コース</li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 支給上限額の引き上げなど</p> <p><b>新規</b> <b>高齢者無期雇用転換コース</b> 50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に助成</p>
<p>■ 特定求職者雇用開発助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 高齢者雇用開発特別奨励金</li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 支給額の引き上げ</p>
<p>■ 地域雇用開発助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 沖縄若年者雇用促進奨励金</li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 支給要件の厳格化、支給額の引き上げ</p>
<p>■ 通年雇用奨励金</p>	<p>→ <b>改正</b> 季節労働者の移動就労などに関する経費助成について暫定措置を延長</p>
<p>■ 両立支援等助成金</p>	<p>→ <b>新規</b> <b>出生時両立支援助成金</b> 男性労働者が育児休業を取得しやすくなるよう取り組み、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成</p> <p><b>新規</b> <b>介護支援取組助成金</b> 労働者の仕事と介護の両立に関する取組をおこなった事業主に助成</p>
<p>■ 人材確保等支援助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職場定着支援助成金                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業団体助成コース</li> <li>・個別企業助成コース</li> </ul> </li> <li>■ 建設労働者確保育成助成金                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習（経費助成）コース</li> <li>・雇用管理制度コース</li> <li>・新分野教育訓練コース</li> <li>・作業員宿舍等設置コース</li> </ul> </li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 対象となる事業主団体の事業分野を限定せず拡充</p> <p>→ <b>改正</b> 事業分野を限定せず拡充。介護労働者雇用管理制度助成の創設など</p> <p>→ <b>改正</b> 対象となる訓練の範囲を拡大。一部の訓練について大企業も対象に</p> <p>→ <b>改正</b> 登録基幹技能者の賃金を増額改定した場合の助成を創設</p> <p>→ <b>改正</b> 被災3県以外の建設現場において中小建設事業主が、女性が働きやすい環境の整備をした場合に経費の一部を助成</p>
<p>■ キャリアアップ助成金</p>	<p><b>新規</b> <b>三年以内既卒者等採用定着奨励金</b> 既卒者や中退者が応募可能な新卒求人の申込または募集を新たにおこない、採用後一定期間定着させた事業主に支給</p> <p>→ <b>改正</b> 現行の6コースを「正社員化コース」「人材育成コース」「処遇改善コース」に整理統合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者を短時間正社員へ転換した場合等の助成を廃止</li> <li>・小規模事業主が賃金テーブルを改定した場合の助成額を拡充</li> <li>・正規雇用と非正規雇用との共通賃金テーブルを導入・適用した場合の助成金を新設 など</li> </ul>
<p>■ 障害者雇用促進等助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 障害者トライアル雇用奨励金</li> </ul>	<p>→ <b>改正</b> 精神障害者を初めて雇い入れる場合の支給額を引き上げ</p> <p><b>新規</b> <b>生涯現役起業支援助成金</b> 中高年齢者等が起業をおこない、中高年齢者等を雇い入れる場合に経費の一部を助成</p>
<p>■ キャリア形成促進助成金</p>	<p>→ <b>改正</b> 助成メニューを4類型に整理・統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフキャリアドック制度導入企業および若者雇用認定事業主への経費助成率を引き上げ など</li> </ul>
<p>■ 企業内人材育成推進助成金</p>	<p>× 廃止</p>





# 遅刻した日に残業。 残業代はようになる？

労働基準法の中でも「労働時間」は奥の深いテーマです。知っているようで正確には知らないこと、誤解していることも多いのではないのでしょうか。

午前中、遅刻または半日の年次有給休暇を取っていた人が、その日の所定時間外に勤務することがあります。この場合、その所定時間外の勤務は割増賃金を支払う必要があるのでしょうか？

## そもそも割増賃金はいつ支払う？

労働基準法が定めている「割増賃金」は、①法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させたとき、②深夜（22時から5時まで）に労働させたとき、③法定休日に労働させたとき、の3つの場合に支払う必要があります。

## 遅刻や半休のときは？

たとえば始業8時、終業17時の会

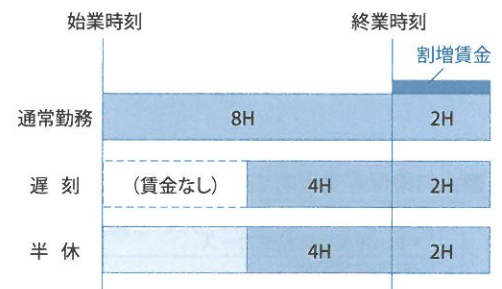
社で、遅刻して午後から勤務した人がいた場合、所定労働時間から遅刻した4時間分を控除して賃金を支払います。しかし、この人が所定時間外に引き続き2時間勤務したときは、どうでしょう？

当然2時間分の賃金を支払いますが、前述の①の割増賃金（25%以上）を支払う必要はありません。実労働が法定の8時間に満たないからです。ただし、このようなケースでも、シフト勤務などで深夜の時間帯や法定休日に勤務があれば、②③の割増賃金を支払います。

では、半休を取った人が、その日の所定時間外に勤務した場合はどうでしょう。その日の所定労働時間の賃金は通常どおり控除せずに支払いますが、実勤務が8時間を超えない限り、①の割増賃金を支払う必要はありません。

## 就業規則に定めがある場合

前述のとおり、労働基準法では、遅刻や半休をした日に所定時間外に勤務しても法定労働時間を超えていない限り①の割増賃金の支払いは必要ありません。ただし、賃金計算の都合などから、就業規則に「所定労働時間外に勤務したとき」割増賃金を支払うと定めている会社が意外と多いです。このような会社では就業規則の定めに従い所定時間外の勤務について割増賃金を支払う必要があります。



## 労働ひとこと

外国人観光客の急増により、東京など都市部だけでなく、全国的にホテル等の宿泊料金が

高騰しています。ほとんどの企業は、出張時の宿泊料の額を規程で定めていますが、所定の額でまかなえないケースも出てきています。

労務行政研究所が実施した緊急アンケートの結果によると、こうした場合、「やむを得ない場合は超過額を

実費補償している」と回答した企業が73.8%、「一定の基準を設けて補償措置を講じている」が3.3%と、7割台の企業が何らかの補償措置を設

## ホテル代高騰、出張時の宿泊料に補償措置を設ける企業が7割台

けていることがわかりました。

また、規程自体の見直しについては、「ホテル代は高騰しているが宿泊料は見直さない」が46.7%で最多でした。一方で、「緊急的に宿泊料を見

直した」（10.8%）、「見直す予定、または見直しを検討している」（29.3%）と、見直し派も4割台に上っています。

ただ、4年後の東京オリンピック以降もこの状況が続くかどうかは不透明です。

アンケート結果では、宿泊料の見直し以外に、「テレビ・インターネット会議を活用する」といった対策をとっている企業も多かったです。