

事務所だより

第62号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

労災保険の給付いろいろ - 第12回 -

「給付基礎日額」 ・「算定基礎日額」その1

今月から三回に分けて、労災保険給付の算定に欠かせない「給付基礎日額」と「算定基礎日額」について紹介します。

原則は「平均賃金」

労災保険給付の額の算定の基礎となる額を「給付基礎日額」といいます。

労災保険給付のうち療養給付と葬祭料の定額部分を除き、すべて給付基礎日額に給付日数または給付率（パーセント）を乗じて算定

されます。

給付基礎日額は、原則として労働基準法第十二条の平均賃金（※）に相当する額です。

原則的な算定方法

平均賃金は、原則として、算定事由が生じた日前三か月間の一日当たりの賃金額です。（図1参照）

算定事由が生じた日とは、死傷の原因である事故が発生した日または医師の診断により疾病にかかったことが確定した日です。

賃金締切日が定められているときは、算定事由が生

じた日の直前の賃金締切日となります。

（※）名称を問わず、労働の対償として使用者から支払われたもの。

慶弔手当など臨時に支払われた賃金、年三回以内の賞与など3か月を超える期間ごとに支払われた賃金などは、算入しない。

なお、三か月の期間の中に、

- ①. 業務上の傷病による療養のために休業した期間、
 - ②. 産前産後の休暇期間、
 - ③. 育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づいて育児休業した期間
- などがある場合には、その日数とその期間中に支払われた賃金は、差し引いて計算します。
- また、雇入れ後三か月に満たない方については、雇入れ後の賃金総額を雇入れ後の総日数で除して算定します。

最低保障あり

賃金が日給や時間給又は出

来高給などの請負給の場合で、平均賃金額が平均的生活賃金に比べて低額なときは、平均賃金の最低保障額を受けることができます。

最低保障額は、賃金総額をその期間中の実際の労働日数で除して得た金額の六〇％です。（図2参照）
日雇労働者の平均賃金は、特別な計算方法です。平均賃金の算定事由が生じ

た日前一か月間に、その災害の発生した事業場に使用された期間がある場合には、その期間中に支払われた賃金の総額を、その期間中にその事業場で労働した日数で除した金額の七十三％とします。（図3参照）

（図1）

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3 ヶ月間の賃金総額}}{\text{事由発生日以前3 ヶ月間の暦日数}}$$

（図2）

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{賃金総額}}{\text{その期間中の実際の労働日数}} \times 0.6$$

（図3）

※平均賃金の算定事由が生じた日前1か月間に、その災害の発生した事業場に使用された期間がある場合

$$\text{日雇労働者の平均賃金} = \frac{\text{その期間中に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間中にその事業場で労働した日数}} \times 0.73$$

障がい者の雇い入れの雇い止めと配慮

「改正障害者雇用促進法」からの指針

昨年の国会で成立した改正障害者雇用促進法により、二〇一六年四月からすべての事業主に対して、障がい者を雇用する際の差別禁止と職場環境配慮が義務化となります。

そこで、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針と機会の確保等に関する指針を定めるために、労働政策審議会障害者雇用分科会から指針として必要な事項の報告がありました。

“差別の禁止”について

対象となる障がい者を障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者としました。対象となる事業主は、すべての事業主で、例外はありません。

差別の禁止項目として、募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新などを挙げられています。

つまり、障がい者であることを理由に排除することや、その条件を障がい者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当する、としています。

一方、障がい者に対して有利な対応をすることは“積極的差別是正措置”として差別に当たらない事項としています。

“合理的配慮の提供”について

合理的配慮とは、募集及び採用や採用後に障がい者への均等な機会と待遇の確保の支障となっていない事情を改善するための必要な措置です。

対象の障がい者や事業主は、差別の禁止と同様です。

合理的配慮の提供として、例えば、募集及び採用時に聴覚障害や言語障害の方の面談には筆談を用いることや、車椅子の方に対して、移動スペースを十分確保することや机の高さを調整すること等、作業しやすい環境を整えることが該当します。

ただし、合理的配慮の提供については、事業主に対して

「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く、としています。

七月の労務手続
「提出先・納付先」

一〇日

○労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限（七月一〇日）

「都道府県労働局または労働基準監督署」

○健保・厚年の算定基礎届の提出期限（七月一日～一〇日）
「年金事務所又は健保組合」

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）

「労働基準監督署」

十五日

○身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出

「公共職業安定所」

三十一日

○労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、四月～六月分）
「労働基準監督署」

○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

編集後記

第百八十六通常国会で労働関係六法案が成立しました。

その中には、労働者へのストレスチェックの実施を事業者が義務づける安衛法や、過労死等の防止対策を国の責務とすることを盛り込んだ過労死防止基本法などがあります。

しかし、その傍らで「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入に向けて検討が進んでいることをご存知でしょうか。
(ぎん)

協会けんぽの申請書が変更

平成26年7月から協会けんぽの健康保険給付申請書が変更になりました。

今回の新様式は、記入箇所を見やすく大きく整理され、記入漏れを減らす工夫をしたとのこと。手元にお持ちの申請書があれば、平成26年12月まで使用できますが、順次切り替えをお勧めします。

また、平成27年2月頃には、協会けんぽのホームページから申請書を作成できるよう準備中です。書類の記入漏れ・誤りによる返戻件数削減を目的としているようです。

申請書入力支援サービスのイメージ



藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-26-203
TEL・FAX 075-571-8611
e-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com