

2009(平成21)年10月より 最低賃金額が変更になります！

Contents

- 【お知らせ1】10月より最低賃金額が変更となります！
 【お知らせ2】出産育児一時金の金額と支払方法が変更となります！
 【企業を守る！ワンポイント講座】#6 改正労基法対応！割増賃金の削減！！
 【新連載！労災保険のい・ろ・は】#5 精神疾患の労災認定 - 業務上外認定 -

お知らせ1

10月より

最低賃金額が変更となります！

2009(平成21)年10月より、各都道府県における地域別最低賃金額が変更となります。関東一都六県における最低賃金額(時間額)及び発効日は次の通りとなっております。

| | 最低賃金額 | 発効日 |
|------|------------|--------|
| 茨城県 | 678円(+2円) | 10月8日 |
| 栃木県 | 685円(+2円) | 10月1日 |
| 群馬県 | 676円(+1円) | 10月4日 |
| 埼玉県 | 735円(+13円) | 10月17日 |
| 千葉県 | 728円(+5円) | 10月3日 |
| 東京都 | 791円(+25円) | 10月1日 |
| 神奈川県 | 789円(+23円) | 10月25日 |

()は、前年との差額

地域別最低賃金は、労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされております。また、原則として、国籍・年齢・性別等に関係なく都道府県内のすべての使用者及び労働者に適用され、派遣労働者につきましては、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

お知らせ2

出産育児一時金の

金額と支払方法が変更となります！

2009(平成21)年10月1日より、出産育児一時金の金額が従来の38万円から42万円()に上げられるとともに、支払いに関しては、医療機関等へ直接支払われることとなりました。

この医療機関への直接払制度を利用するためには、出産する被保険者等が、被保険者証の提示、医療機関等の窓口において直接払いの申請・受取に係る代理契約の締結、が必要となります。この手続きを行った場合、出産育児一時金は出産をした医療機関等へ直接支払われることとなりますので、出産に要した費用が42万円を超える場合におきましてはその差額を支払い、一方、42万円未満の場合におきましては、その差額を医療保険者(国等)に請求し受け取ることが可能となります。また、直接払制度を希望しない場合におきましては、従来通り、医療機関等の窓口においてご自身で負担すべき出産費用を全額支払い、必要書類を添付のうえ、医療保険者へ出産育児一時金の請求を行うこととなります。

() 出産育児一時金の金額が42万円となるのは、産科医療補償制度に加入している病院等において出産した場合に限ります。それ以外の場合におきましては39万円となります。

() 一部の医療機関におきましては、直接払制度の適用が猶予されております。制度の実施状況につきましては、各医療機関窓口にてご確認ください。

企業を守る！ワンポイント講座

6 改正労基法対応！

割増賃金の削減！！

以前よりお伝えしております通り、2010（平成22）年4月より労基法が改正され、割増賃金率が引上げられることとなりました。そこで今回は、改正労基法に対応した割増賃金の削減についてご説明したいと思います。

来年4月より月の時間外労働時間が60時間を超えた場合については、その超えた時間に対し50%の割増賃金を支払わなければならないこととなっております。そのため、土・日曜日が休日の会社において、どうしても土曜日に出勤しなくてはならない状況が生じてしまい、かつ、金曜日までの月の時間外労働時間の合計が60時間である場合には、土曜日の労働に対し50%の割増賃金を支払わなければならないこととなります。一方、法定休日労働を行った場合の割増賃金率は従来通り35%です。上記の場合、土曜日の勤務が法定休日労働である場合には、35%の割増賃金を支払うことで問題はありませので、15%の割増賃金の削減が可能となります。つまり、法定休日をどのように設定するかによって割増賃金の削減が可能となる場合があります。法定休日と所定休日については、「明確にしておくことが望ましい」（平21・5・29基発0529001号）とされておりますが、一方で、法定休日を規定している労基法35条は「必ずしも休日を特定すべきことを要求していない」（昭25・5・5基発682号）とされております。そのため、現時点におきましては、就業規則の規定により上記のような取扱いも可能となります。

しかしながら、休日の取扱いについて、就業規則の改訂が必要となる場合もございますので、十分に

注意が必要となります。

新連載！労災のい・ろ・は

5 精神疾患の労災認定

- 業務上外認定 -

前回は精神的負荷の評価について見てきましたので、今回は、実際の業務上外認定について見ていきたいと思ひます。

前回説明いたしました心理的負荷評価表に基づく、業務による心理的負荷、業務外による心理的負荷、そして、個体側要因、と労働者が発病した精神障害との関連性について労働基準監督署が調査した結果、業務による心理的負荷以外には、特段の心理的負荷、個体側要因が認められない場合であって、業務における心理的負荷評価表の総合評価が「強」と認められた場合においては、業務上の疾病とされ、労災保険の給付を受けることができます。

一方、業務による心理的負荷以外に、業務以外の心理的負荷、著しい個体側要因が認められる場合には、業務における心理的負荷評価表の総合評価が「強」と認められる場合であっても、これらの精神障害の発病要因を検討し、業務による心理的負荷が精神障害の発病に有力な原因となっているか否かについて総合判断され、有力な原因であるとされた場合には、労災保険給付を受けることができます。

労災保険の給付はAll or Nothingであるため、少なからず業務上の心理的負荷により精神疾患を発病した場合であっても、その心理的負荷が精神疾患の発病に有力な原因と判断されなければ全く支給されませんので、給付が受けられるか否かはその後の生活に大きな影響を及ぼすこととなります。そのため、労働災害の発生しない職場環境作り、健康管理が大変重要なものとなってまいります。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.10-2

~ We are always at your side ~